berbisnis dengan cara / yang menghormati HAM

pedoman untuk perusahaan

Edisi kedua, 2016 • Edisi ini meliputi pelajaran-pelajaran praktis dari perusahaan dan para pemangku kepentingan mereka di Indonesia, Meksiko, Afrika Selatan dan Turki

Publikasi ini dapat dikutip sebagai berikut:
Shift, Oxfam dan Global Compact Network Netherlands, “Berbisnis dengan cara yang menghormati HAM:
Pedoman untuk Perusahaan”, 2016.

Oxfam di Indonesia menjalin kerja sama teknis dengan Kementerian Sosial RI untuk menjalankan program pengentasan kemiskinan melalui keadilan ekonomi, keadilan gender, dan pemenuhan hak di masa krisis dan bencana. Adapun konten dari dokumen ini tidak merefleksikan sikap dan nilai, serta tidak menjadi tanggung jawab dari Kementerian Sosial RI.

Publikasi ini merupakan edisi kedua dari publikasi tahun 2016 “Bagaimana menjalankan bisnis dengan menghormati hak asasi manusia?” yang sudah diperbarui. Penulis utama publikasi ini adalah David Vermijs dan Rachel Davis dari Shift yang didukung oleh Julie Schindall dari Shift, Eppy Boschma dari Jaringan Global Compact Belanda, serta Sarah Zoen dan Gine Zwart dari Oxfam. Informasi lebih lanjut tentang siapa saja yang berkontribusi dalam pembuatan publikasi ini dapat dilihat di bagian dalam sampul belakang.

Publikasi ini dan cerita dari empat negara yang dimuat di dalamnya tersedia di situs internet yang didedikasikan khusus untuk proyek ini,
www.businessrespecthumanrights.org

Pedoman ini, dan praktik-praktik nyata yang tercantum di dalamnya, merupakan hasil dari kolaborasi selama beberapa tahun yang disebut sebagai Proyek Perspektif Global. Proyek yang dipimpin oleh Global Compact Network Netherlands, Oxfam dan Shift ini mempertemukan perusahaan dan masyarakat sipil di empat negara yang menjadi fokus, yaitu Indonesia, Meksiko, Afrika Selatan dan Turki, untuk menggali perspektif mereka tentang pelaksanaan yang efektif dari tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM.

Kredit foto

Sampul: Anggota masyarakat pada saat konsultasi di Oaxaca, Meksiko. Foto oleh Stephanie Friede.

hal. 7: Anggota masyarakat pada saat konsultasi di Oaxaca, Meksiko. Foto oleh Stephanie Friede.

hal. 10: Para pekerja di pabrik kertas dan bubur kertas Asia Pulp and Paper di Indonesia. Foto oleh Dini Widiastuti, Oxfam.

hal. 20: (atas) Pabrik kertas dan bubur kertas Asia Pulp and Paper di Indonesia; (tengah) anggota masyarakat yang tinggal di dekat lokasi pabrik; (bawah) pegawai pabrik sedang mempelajari peta wilayah. Foto oleh Dini Widiastuti, Oxfam.

hal. 31: pegawai Nedbank pada saat mengikuti pelatihan di Afrika Selatan. Foto oleh Nedbank.

hal. 112: (atas) pabrik sandang DeFacto di Turki; (bawah) pekerja mengoperasikan mesin bordir untuk DeFacto. Foto oleh DeFacto.

hal. 117 & 123: Konsultasi dengan masyarakat di Oaxaca, Meksiko. Foto oleh Stephanie Friede.

Berbisnis dengan Cara Menghormati Hak Asasi Manusia
Pedoman untuk Perusahaan

Diterbitkan pertama kali oleh Global Compact Network Netherlands di Belanda dengan judul *Doing Business with Respect for Human Rights*

Penulis
Shift, Oxfam, dan Global Compact Network Netherlands

Penerjemah
Rully Sandra

Editor
IGCN *(Indonesia Global Compact Network)*
ELSAM (Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat)

Desain/Layout
Dwi Pengkik

Cetakan I, Desember 2021
ISBN: 978-623-6001-04-2

Informasi Lebih Lanjut
Informasi tentang buku ini dan bersi PDF-nya tersedia di website Global Compact Network Netherlands: www.gcnetherlands.nl.

Penerbit:
Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM)
Jl. Siaga II No. 31, Pejaten Barat, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, 12510
Telp. +62 21-797-2662
Fax. +62 21-7919-2519
Email: office@elsam.or.id
Website: www.elsam.or.id

Pertama kali dipublikasikan dalam bahasa Indonesia oleh:
Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM)

Daftar Isi

Gambaran umum tentang tanggung jawab untuk menghormati:

Pedoman-pedoman pokok dalam publikasi ini

Pedoman-pedoman pokok ini terdapat di Bab 3

Komitmen kebijakan

‘Sikap dari Atas/Setting the tone’

- **Pedoman pokok** 1 Melibatkan manajemen senior
- **Pedoman pokok** 2 Mengevaluasi komitmen dan kebijakan yang ada
- **Pedoman pokok** 3 Mengidentifikasi permasalahan HAM yang paling relevan bagi perusahaan
- **Pedoman pokok** 4 Melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal di dalam prosesnya
- **Pedoman pokok** 5 Menyusun isi pernyataan
- **Pedoman pokok** 6 Mendapatkan persetujuan dari tingkat atas
- **Pedoman pokok** 7 Mengomunikasikan kebijakan

Menanamkan

‘Menjadikannya bagian dari DNA perusahaan’

- **Pedoman pokok** 1 Menugaskan tanggung jawab untuk HAM
- **Pedoman pokok** 2 Kepemimpinan dari puncak sangat penting
- **Pedoman pokok** 3 Mempertimbangkan komitmen perusahaan dalam perekrutan
- **Pedoman pokok** 4 Membicarakan HAM secara jujur dan terbuka
- **Pedoman pokok** 5 Melatih staf-staf utama
- **Pedoman pokok** 6 Mengembangkan insentif dan disinsentif
- **Pedoman pokok** 7 Mengembangkan kapasitas untuk mencari pemecahan atas dilema dan menanggapi keadaan yang tidak terduga

Menilai dampak

‘Dari reaktif ke proaktif’

- **Pedoman pokok** 1 Mengidentifikasi dampak HAM
- **Pedoman pokok** 2 Memprioritaskan dampak HAM yang paling serius
- **Pedoman pokok** 3 Melibatkan fungsi manajemen risiko yang ada
- **Pedoman pokok** 4 Memperdalam penilaian dampak di seluruh bagian bisnis
- **Pedoman pokok** 5 Merupakan proses yang berkesinambungan dan bukan sekedar sekali evaluasi

Mengintegrasikan dan bertindak

‘Mewujudkan ucapan dalam tindakan’

- **Pedoman pokok** 1 Hubungan antara menanamkan dan mengintegrasikan
- **Pedoman pokok** 2 Memahami bagaimana hubungan antara perusahaan dengan dampak HAM
- **Pedoman pokok** 3 Peranan dari daya ungkit
- **Pedoman pokok** 4 Menggali jenis-jenis daya ungkit yang berbeda
- **Pedoman pokok** 5 Mengidentifikasi peluang untuk daya ungkit
- **Pedoman pokok** 6 Mengakhiri hubungan

Pelacakan kinerja

‘Mengetahui…’

Pedoman pokok 1 Memulai pelacakan
Pedoman pokok 2 Mengembangkan indikator spesifik untuk perusahaan
Pedoman pokok 3 Melacak kinerja pemasok dan hubungan bisnis lainnya
Pedoman pokok 4 Memverifikasi kinerja
Pedoman pokok 5 Membuat perbaikan

Mengomunikasikan kinerja

‘… dan menunjukkan’

Pedoman pokok 1 Berkomunikasi dengan pemangku kepentingan yang berbeda
Pedoman pokok 2 Berkomunikasi dengan pemangku kepentingan yang terkena dampak
Pedoman pokok 3 Pelaporan resmi tentAang HAM
Pedoman pokok 4 Bagaimana melapor dengan baik

Pelibatan pemangku kepentingan

‘Membuatnya bermakna’

Pedoman pokok 1 Manfaat pelibatan pemangku kepentingan
Pedoman pokok 2 Memahami pelibatan pemangku kepentingan
Pedoman pokok 3 Mempertimbangkan pemangku kepentingan mana yang akan dilibatkan
Pedoman pokok 4 Membuat pelibatan pemangku kepentingan yang bermakna

Remediasi dan mekanisme penanganan keluhan

‘Peringatan dini, solusi efektif’

Pedoman pokok 1 Memahami remediasi
Pedoman pokok 2 Memanfaatkan mekanisme penanganan keluhan secara utuh
Pedoman pokok 3 Memetakan mekanisme penanganan keluhan yang ada
Pedoman pokok 4 Menggunakan kriteria efektivitas
Pedoman pokok 5 Mempertimbangkan bagaimana memperluas atau menciptakan mekanisme untuk pemangku kepentingan eksternal
Pedoman pokok 6 Meningkatkan kinerja mekanisme penanganan keluhan

Daftar Singkatan

ASEAN	Association of Southeast Asian Nations-Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara
CSR	Corporate social responsibility- tanggung jawab sosial perusahaan
FIDH	International Federation for Human Rights
FWF	Fair Wear Foundation
GRI	Global Reporting Initiative
HAM	Hak Asasi Manusia
HRIA	Human rights impacts assessment/ penilaian dampak HAM
IGCN	Indonesia Global Compact Network – Global Compact Network Indonesia
IKU/KPI	Indikator Kinerja Utama/Key Performance Indicator
ILO	International Labor Organisation-Organisasi Perburuhan Internasional
ISO	International Organization for Standardization-Organisasi Internasional untuk Standarisasi
MSI	Multi-stakeholder initiative - inisiatif multi pemangku kepentingan
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development - Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi
OHCHR	Kantor Komisaris Tinggi PBB untuk HAM
OMS/CSO	organisasi masyarakat sipil
Padiatapa/ FPIC	Persetujuan atas Dasar Informasi di Awal Tanpa Paksaan/ free, prior and informed consent
PBB	Perserikatan Bangsa-Bangsa
POS/SOP	Prosedur Operasi Standar/ Standard Operating Procedure
Prinsip-Prinsip Panduan PBB	Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM
RAN	Rencana Aksi Nasional tentang Bisnis dan HAM
RSPO	Roundtable on Sustainable Palm Oil
SDGs	Sustainable Development Goals- Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
SDM	sumber daya manusia
SOMO	Centre for Research on Multinational Corporations
TIK/ICT	teknologi informasi dan komunikasi/information and communication technology
UE	Uni Eropa
UKM	usaha kecil dan menengah

berbisnis dengan cara / **yang menghormati HAM**

pedoman untuk perusahaan

Kata Pengantar

Lima tahun setelah Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (HAM) didukung secara penuh oleh Dewan HAM PBB, perusahaan dan para pemangku kepentingan sekarang memiliki standar global yang jelas tentang harapan terhadap pelaku bisnis untuk menghormati HAM. Sejak saat itu, perusahaan di seluruh dunia telah bergerak maju, menerapkan Prinsip-Prinsip Panduan tersebut di dalam kebijakan dan praktiknya. Hal yang paling sering kita dengar dari perusahaan adalah ini merupakan proses yang masih berjalan yang membawa tantangan nyata, serta merupakan peluang pembelajaran dan peningkatan secara terus-menerus.

Keberhasilan menjalankan proses ini memerlukan panduan yang teruji dan terukur. Melalui Publikasi ini –yang mana adalah sebuah karya yang unik, hasil kolaborasi beberapa tahun antara perusahaan, masyarakat sipil dan para ahli – kami berharap dapat menawarkan perusahaan pedoman dasar yang ‘wajib dibaca’ tentang bagaimana menerapkan penghormatan terhadap HAM yang selaras dengan Prinsip-Prinsip Panduan.

Maarten De Vuyst,
Pimpinan Sektor Swasta, Oxfam

“Dokumen pedoman untuk perusahaan ini adalah suatu alat bantu terukur yang akan sangat bermanfaat sampai tahun-tahun mendatang. Sebagai organisasi berbasis HAM yang anti kemiskinan dan bekerja dalam irisan antara bisnis dan pembangunan, kami selalu mencari pedoman yang praktis dan teruji yang dapat memajukan solusi dan pelajaran bagi perusahaan. Pedoman ini tidak hanya akan bermanfaat bagi sektor korporasi tetapi juga bagi masyarakat sipil agar dapat memahami dengan lebih baik risiko dan peluang yang dihadapi oleh perusahaan ketika menerapkan suatu agenda hak asasi .”

Pedoman ini lebih dari sekadar penjelasan teoritis tentang isi dari Prinsip-Prinsip Panduan; ia disusun berdasarkan pengalaman nyata pihak perusahaan dan pemangku kepentingannya, dalam situasi yang beragam dan kompleks. Situasi tersebut bermacam-macam, dari pabrik bubur kertas di Indonesia sampai proyek energi alternatif di Meksiko, dan dari perbankan di Afrika Selatan sampai produsen pakaian di Turki. Dari 2014-16, melalui kolaborasi erat dengan kantor-kantor afiliasi Oxfam dan jaringan lokal UN Global Compact di empat negara tersebut, kami menggali bagaimana makna menghormati HAM yang ada di lapangan dengan konteks yang sangat berbeda-beda. Cerita dari keempat negara dimuat di situs internet untuk proyek ini www.businessrespecthumanrights.org.

Pedoman ini didasarkan pada proyek Global Compact (GC) Network Belanda tahun 2008-10 bersama dengan beberapa perusahaan multinasional Belanda, yang menghasilkan suatu panduan yang banyak digunakan berjudul 'Bagaimana Menjalankan Bisnis dengan Menghormati Hak Asasi Manusia'. Sebagian besar dari perusahaan-perusahaan tersebut juga berpartisipasi dalam pembuatan dokumen ini.

André R. van Heemstra,
Ketua, Jaringan Global
Compact Belanda

"Proyek di balik pedoman ini menjembatani sosialisasi, interaksi dan pembelajaran tentang permasalahan-permasalahan HAM yang utama serta pendekatan pengelolaan untuk perusahaan, pemangku kepentingan lokal, dan jaringan Global Compact di Indonesia, Meksiko, Afrika Selatan dan Turki. Perusahaan manapun yang ingin mengetahui cara untuk mengintegrasikan HAM ke dalam operasi bisnisnya diharapkan akan dapat menemukan pedoman ini beserta situs internet yang melengkapinya memberikan titik awal praktis, memberikan contoh praktik-praktik terbaik, dan membantu perusahaan menyempurnakan pendekatan HAM yang sudah mereka miliki."

Pembuatan pedoman ini didukung oleh pemerintah Belanda sebagai bagian dari Rencana Aksi Nasional untuk menerapkan Prinsip-Prinsip Panduan.

Rachel Davis, Direktur Pengelola
dan salah satu Pendiri, Shift

"Perjalanan kita masih panjang untuk memastikan semua pelaku bisnis di tingkat global sungguh-sungguh menghormati HAM, dan pemerintah berperan penting untuk mempercepat prosesnya. Namun demikian, kita melihat kemajuan nyata telah dicapai oleh beberapa perusahaan; (bila kita ingin) mendorong agar yang lain juga mencapai kemajuan yang sama maka perlu diadakan akses terhadap pemahaman yang kuat dan teruji di lapangan tentang bagaimana cara berbisnis yang menghormati HAM, setiap hari dan di keseluruhan aspek bisnis. Sebagai sebuah organisasi yang terpicu oleh misi kami, dan yang berkomitmen untuk membantu penerapan Prinsip-Prinsip Panduan, kami ingin pihak lain mendapatkan manfaat dari pengalaman perusahaan dan pemangku kepentingannya yang menjadi sumber untuk dokumen pedoman ini. Sehingga tidak perlu ada yang harus mengulang proses uji coba untuk mencapai hal yang sama."

Kami berharap Anda akan menemukan pedoman ini bernilai seperti nilai yang kami temukan dalam proses kolaborasi selama menyusunnya.

André R. van Heemstra
Ketua, Global Network
Compact Netherlands

Maarten De Vuyst
Private Sector Lead,
Oxfam

Rachel Davis
Vice President and
Co-Founder, Shift

Kata Pengantar
oleh Y.W. Junardy
(Presiden, Indonesia Global Compact Network)

Secara global, dinamika perjalanan diseminasi dan penerapan UNGPs atau Prinsip-Prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia (HAM) memberikan dampak yang sangat positif dan memberikan harapan terhadap realisasi pemenuhan HAM secara menyeluruh dan inklusif. Tentunya berbagai hambatan dan tantangan tetap mengemuka, namun tidak menyurutkan pergerakan multi pihak dalam mengarusutamakan isu-isu Bisnis dan HAM di berbagai lini masyarakat.

Konsep UNGPs semakin diterima oleh sektor bisnis, terlihat dengan keterlibatan perusahaan-perusahaan di berbagai forum diskusi dan pelatihan terkait UNGPs, serta keterlibatan asosiasi perusahaan ke dalam Gugus Tugas Nasional Bisnis dan HAM. Berbagai upaya multi pihak yang telah dan akan bergulir tentunya akan membutuhkan berbagai referensi untuk menguatkan landasan yang komprehensif untuk meningkatkan efektivitas implementasi inisiatif.

Buku “Doing Business with Respect for Human Rights” yang diinisiasi oleh Shift bersama dengan Global Compact Network Netherlands dan Oxfam, merupakan salah satu referensi yang sangat baik untuk dipelajari serta menjadi panduan untuk penerapan praktisnya. Dengan penerjemahan ke dalam Bahasa Indonesia yang dilakukan oleh ELSAM tentunya akan memudahkan para pemangku kepentingan di Indonesia untuk mulai mempelajari dan menerapkan.

Pada tahun 2014, ELSAM bersama IGCN juga telah menerbitkan penerjemahan buku “How to Do Business with Respect for Human Rights: a Guidance Tools for Companies” yang juga merupakan buku yang diterbitkan oleh Global Compact Network Netherlands. Tentunya dengan berbagai dinamika yang sangat cepat dalam perkembangan kompleksitas Bisnis dan HAM secara global, termasuk di Indonesia, memerlukan pengkinian referensi yang lebih relevan untuk para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, penerjemahan buku yang baru ini sangat penting untuk dipelajari serta didiseminasikan.

Kami berharap ruang-ruang kolaborasi dapat turut tercipta seiring dengan pengkinian referensi ini, sehingga pengarusutamaan serta penerapan konsep Bisnis dan HAM di Indonesia semakin maju dan merata.

Y.W. Junardy
Presiden, Indonesia Global Compact Network (IGCN)

Kata Pengantar ELSAM
untuk Terjemahan Bahasa Indonesia

UN Working Group on Business and Human Rights dalam Laporan perjalanan 10 tahun UNGPs yang dipublikasikan pada 16 Juni 2021 menyatakan bahwa:

Pelanggaran hak asasi manusia yang terkait dengan bisnis yang terus terjadi harus menjadi perhatian prioritas mendesak oleh Negara dan bisnis karena para pemangku hak terus mengalami kerugian dan berada dalam risiko. Dalam perkembangan dekade terakhir penting untuk memberikan aksentuasi poin yang tercantum dalam UNGP perihal ketidakcukupan pendekatan sukarela. Oleh karena itu, inisiatif langkah-langkah wajib tidak diragukan lagi akan mempercepat penyerapan dan kemajuan normativitas bisnis dan hak asasi manusia. Pada saat yang sama, pengalaman beberapa dekade terakhir ini semakin menunjukkan bahwa langkah-langkah hukum sangat penting untuk menutup titik kesenjangan dalam rangka memastikan penghormatan bisnis terhadap hak asasi manusia.

Poin dari Laporan UN Working Group on Business and Human Rights tersebut menjadi salah satu kunci mendorong implementasi UNGPs, kedua instrumen baik sukarela maupun pendekatan langkah hukum penting dilakukan secara simultan. Secara khusus di dunia bisnis, komitmen dan langkah penerapan pilar penghormatan dari UNGPs makin tersebar dilakukan dengan keterlibatan multi-pemangku kepentingan dalam berbagai forum dan inisiatif berbasis pendekatan multi pemangku kepentingan merupakan bagian penting dari upaya memberi pemaknaan norma bisnis dan hak asasi manusia dalam konteks Indonesia.

Pendekatan tata kelola polisentris yang diimajinasikan oleh John Ruggie mensyaratkan kehadiran organisasi masyarakat sipil dalam memainkan peran orkestrasi dari bawah (*orchestration from below*) dengan melibatkan para aktor sosial yang terlibat dalam rezim tata kelola polisentris ini. Lebih jauh, menurut John Ruggie organisasi masyarakat sipil dapat mempromosikan kolaborasi antara negara dan korporasi dan menyebarluaskan standar dan praktik dengan merujuk pada prinsip dan norma HAM. Organisasi masyarakat sipil, pada dasarnya, mewakili individu dalam memanifestasikan agregat kepentingan para pengemban hak dan memastikan ketiga pemangku kepentingan utama dalam arena HAM, meliputi negara, perusahaan, dan individu, dalam memberi pemaknaan relasi hak asasi manusia dan

bisnis secara setara yang merepresentasikan agregasi politik, ekonomi, dan kekuatan massa. Hal ini berarti bahwa organisasi masyarakat sipil berperan meletakkan para pelaku utamanya negara dan korporasi untuk memerankan peran dalam tata kelola Hak Asasi Manusia secara tepat sesuai dengan peranan mereka yang berbeda dalam domain bisnis dan hak asasi manusia. Dengan demikian, organisasi masyarakat sipil memiliki peran yang sangat penting untuk berinteraksi dengan semua aktor yang relevan atau untuk memfasilitasi interaksi mereka, baik sebagai pembela HAM, mewakili suara masyarakat, melakukan dialog dengan berbagai pemangku kepentingan, atau sebagai juru bicara antara berbagai kelompok pemangku kepentingan.

Dengan dasar tersebut, ELSAM dalam isu bisnis dan hak asasi manusia memilih strategi berperan sebagai organisasi perantara (*intermediaries*) untuk menjembatani berbagai aktor yang memiliki peran berbeda-beda dalam tata kelola bisnis dan HAM. Dalam konteks ini, ELSAM mencoba menjadi perantara atau penerjemah yang bekerja pada berbagai level untuk bernegosiasi, dan berdialog antara sistem baik lokal, regional, nasional, dan global. ELSAM memiliki harapan bahwa peran perantara atau penerjemah dapat mengubah atau memodifikasi agenda bisnis dan hak asasi manusia pada ranah global untuk dikonteks dengan isu-isu lokal dan membingkai ulang permasalahan, keluhan, atau klaim lokal dalam kaitannya dengan prinsip hak asasi manusia global, khususnya isu bisnis dan hak asasi manusia yang terus berdinamika dan berevolusi.

Buku terjemahan *Doing Business with Respect for Human Rights* ini, dapat diletakkan sebagai bagian dari upaya ELSAM untuk menyediakan instrumen bagi korporasi yang memilki komitmen baik untuk mentransformasi Pilar ke-2 Prinsip-Prinsip Panduan PBB menjadi instrumen manajemen, termasuk dalam mengembangkan ukuran untuk mengelola risiko bisnis.

Setelah menerjemahkan Buku *"How to Do Business with Respect for Human Rights: a Guidance Tools for Companies"* edisi Pertama di tahun 2014, ELSAM kini menerjemahkan Edisi kedua dari buku tersebut, bersama Indonesia Global Compact Network (IGCN). Buku ini selain memaparkan secara teori, juga memberikan elaborasi lebih dalam karena mengambil pengalaman dari beberapa perusahaan, yang salah satunya dari Indonesia. Studi kasus dalam konteks Indonesia ini tentu sangat relevan bagi korporasi atau siapapun yang memerlukan rekaman dan jejak praktik baik dalam upaya mengimplementasikan penghormatan bisnis terhadap Hak Asasi Manusia.

Kami mengucapkan terima kasih kepada Shift, Global Compact Network Netherland, dan OXFAM sebagai penyusun buku ini dan memperkenankan ELSAM menerjemahkannya ke Bahasa Indonesia bersama IGCN. Terima kasih juga kami sampaikan kepada Kedutaan Besar Kerajaan Belanda di Indonesia yang atas dukungan dan perhatiannya pada isu Bisnis dan Hak Asasi Manusia di Indonesia, sehingga buku terjemahan penting ini dapat terwujud dan berada di tangan para pembaca.

Investasi ELSAM ini diharapkan dapat berkontribusi untuk menjembatani antara bahasa HAM dengan bahasa manajemen agar mendapatkan titik temu dalam memaknai dan menafsirkan Pilar ke-2 Prinsip-Prinsip Panduan PBB. Lebih jauh lagi, diharapkan terjemahan ini dapat membantu korporasi untuk mengintegrasikan Pilar ke-2 Prinsip-Prinsip Panduan PBB menjadi bagian dari budaya perusahaan (*company's culture*).

Jakarta, Desember 2021
Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM)

bab 1

Pedoman ini untuk siapa dan mengapa ini penting?

1.1 Pedoman ini ditujukan untuk siapa?

Pedoman ini ditujukan untuk pegawai perusahaan yang ingin memahami apa yang dimaksud dengan "berbisnis dengan cara yang menghormati HAM". Pedoman ini untuk siapa pun yang menghadapi – atau mungkin menghadapi – skenario di mana fungsi, departemen atau perusahaannya terlibat dalam terjadinya suatu kerugian atau cidera terhadap orang-orang, atau di dalam pedoman ini disebut sebagai "dampak negatif terhadap hak asasi manusia (HAM)". Pengguna pedoman ini juga mencakup pegawai di luar fungsi keberlanjutan atau tanggung jawab sosial perusahaan (CSR); staf yang menghadapi dampak negatif terhadap HAM mungkin menjalankan fungsi-fungsi lain di dalam perusahaan, seperti pengadaan barang/jasa, penjualan, hukum, hubungan masyarakat atau risiko, dan di bidang-bidang operasi lain, termasuk unit usaha dan kantor cabang di suatu negara.

Perusahaan anda mungkin pernah mengalami insiden atau tuduhan besar terkait HAM, menghadapi kampanye yang dilakukan oleh organisasi nonpemerintah/organisasi masyarakat sipil (OMS) atau serikat pekerja, atau menerima pertanyaan dari klien atau investor penting. Perusahaan anda mungkin baru-baru ini ikut berkomitmen terhadap Sepuluh Prinsip UN Global Compact, atau mungkin ingin mengembangkan pernyataan HAM-nya sendiri, atau memahami bagaimana ' HAM dapat memperkuat aturan perilaku perusahaan. Atau mungkin Anda sedang mempertimbangkan untuk melakukan tinjauan lengkap terhadap kebijakan dan proses perusahaan agar lebih selaras dengan standar otoritatif global tentang isu ini: Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM.

Secara perorangan, Anda peduli dengan martabat dan hak asasi manusia. Anda ingin mengetahui lebih jauh bagaimana relevansi HAM bagi bisnis, apa yang secara masuk akal dapat diharapkan dari perusahaan Anda tentang hal ini, dan bagaimana melakukannya.

Pedoman dan situs internet proyek ini www.business-respecthumanrights.org, ada untuk Anda.

1.2 Apa tujuan pedoman ini?

Pedoman ini dimaksudkan untuk menyediakan sejumlah nasihat, pengalaman dan masukan praktis untuk mulai melaksanakan atau membangun dari upaya yang sudah dilakukan perusahaan untuk menghormati HAM di dalam operasinya. Pedoman ini tidak bisa menyediakan jawaban atas semua pertanyaan Anda, tetapi dapat menawarkan sejumlah parameter yang dapat memandu Anda mengetahui pendekatan yang dapat diandalkan untuk mencegah dan mengatasi dampak HAM.

Anda adalah seorang manajer sumber daya untuk perusahaan pakaian di Turki. Anda khawatir dengan keterlacakan rantai pasokan Anda DAN ingin membangun hubungan yang lebih baik dengan para pemasok untuk memastikan agar mereka memenuhi standar HAM. Apa yang bisa Anda lakukan?

PELAJARI LEBIH LANJUT TENTANG CERITA DARI TURKI DI BUSINESSRESPECTHUMANRIGHTS.ORG

Pedoman ini bertujuan untuk membantu perusahaan memahami harapan utama dari Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM: apa yang harus dilakukan – dan apa yang harus dihindari – dalam upaya untuk memastikan penghormatan terhadap HAM. Pedoman ini juga bertujuan untuk menginspirasi melalui contoh-contoh sejumlah perusahaan, dari berbagai sektor industri dan konteks negara yang berbeda, tentang bagaimana cara melaksanakannya. Kami berharap Anda akan membaca pedoman ini dan mendapatkan informasi dan bekal mengenai cara untuk menjawab tantangan HAM. Di saat yang sama, Anda tidak diharapkan untuk melakukan ini semua sendirian. Kemungkinan besar Anda akan memerlukan bantuan dari rekan yang bekerja di fungsi atau departemen lain di perusahaan Anda. Kemungkinan lain adalah Anda akan memerlukan bantuan dari mitra dan organisasi ahli yang dapat diandalkan dari luar perusahaan, termasuk organisasi masyarakat sipil, serikat pekerja, organisasi internasional atau inisiatif multi pihak. Sebagai bagian dari prosesnya, Anda butuh melibatkan para pemangku kepentingan tersebut yang mungkin akan terkena dampak secara langsung oleh kegiatan perusahaan, mendengarkan mereka, dan mempertimbangkan sudut pandang mereka dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan Anda.

1.3 Mengapa penting bagi bisnis untuk menghormati HAM?

Bisnis adalah mesin penggerak pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja yang utama. Tetapi bisnis juga dapat berisiko terhadap HAM, merugikan orang-orang dan juga bisnis itu sendiri. Sekarang ini terdapat peningkatan kesadaran dan perhatian terhadap bagaimana perusahaan berdampak pada orang dan masyarakat di seluruh dunia. Hal ini meliputi perusahaan besar dan kecil di semua industri– dari perusahaan pertambangan yang merelokasi masyarakat, sampai ke pedagang yang mendapatkan barang dari pemasok yang menggunakan pekerja anak, pabrik yang mencemari pasokan air, atau perusahaan yang menggunakan jasa pasukan keamanan yang menggunakan tindakan keras yang berlebihan.

Seperti yang sudah dijelaskan di dalam Prinsip-Prinsip Panduan PBB, menghormati HAM adalah tanggung jawab yang dimiliki semua perusahaan. Menghormati HAM juga semakin menjadi norma praktik bisnis. Misalnya, sejumlah pemerintah mengambil tindakan, yang meliputi:

- Semakin banyak pemerintah yang mengembangkan Rencana Aksi Nasional tentang Bisnis dan HAM. Sampai tahun 2016, ada 35 negara dengan beragam latar belakang telah mengembangkan atau sedang dalam proses mengembangkan Rencana Aksi Nasional untuk implementasi Prinsip-Prinsip Panduan PBB;[1]

Anda adalah kepala bidang keberlanjutan untuk sebuah perusahaan kertas dan bubur kertas besar di Indonesia. Perusahaan Anda memiliki sejarah konflik dengan masyarakat lokal karena penggunaan kawasan hutan di dalam operasi perusahaan dan pemasoknya. Anda mengetahui kalau kondisi ini berakibat buruk bagi masyarakat lokal dan juga bagi perusahaan. Apa yang bisa Anda lakukan?

PELAJARI LEBIH LANJUT TENTANG CERITA DARI INDONESIA DI BUSINESSRESPECTHUMANRIGHTS.ORG

1 Informasi tentang Rencana Aksi Nasional dapat ditemukan di situs internet Kantor Komisaris Tinggi PBB untuk HAM: www.goo.gl/itpqGj dan di situs internet Business & Human Rights Resource Centre: www.goo.gl/LKm7iH. ICAR dan DIHR telah membuat alat bantu untuk Rencana Aksi Nasional, yang tersedia di www.goo.gl/7auV8J.

- Perkembangan hukum nasional di negara-negara seperti Inggris dan Amerika Serikat sekarang mengharuskan pengungkapan upaya uji tuntas HAM terkait dengan risiko perbudakan dan perdagangan orang dalam rantai pasokan global, atau terkait dengan kegiatan berisiko tinggi lainnya, seperti penggunaan sumber daya mineral dari daerah konflik di sejumlah produk konsumen. Instruksi Uni Eropa (UE) tentang pengungkapan informasi nonkeuangan, yang mana negara-negara anggota UE diharuskan untuk mengadopsinya ke dalam hukum nasional masing-masing, akan memperkuat kewajiban pengungkapan informasi terkait HAM bagi korporasi di seluruh Uni Eropa secara signifikan;
- Bursa efek dan regulator di semakin banyak wilayah hukum, termasuk di India, Malaysia dan Afrika Selatan, mewajibkan atau mendorong pengungkapan secara lebih luas informasi terkait permasalahan-permasalahan – termasuk HAM.
- Pemerintah Belanda memulai proses perundingan perjanjian di lusinan sektor berbeda yang melibatkan asosiasi industri, para anggotanya, OMS, serikat pekerja dan pemerintah demi mencapai kesepakatan baru untuk bisa menangani HAM dan risiko lain di rantai nilai global masing-masing sektor dengan lebih baik;
- Badan-badan kredit ekspor nasional dan lembaga pembiayaan pembangunan di semakin banyak negara anggota OECD mencari cara untuk mengintegrasikan HAM ke dalam uji tuntas lingkungan dan sosial mereka;
- Organisasi di tingkat kawasan, seperti Uni Eropa, Organisasi Negara-Negara Amerika dan Komisi HAM Antar Pemerintah ASEAN telah menegaskan Prinsip-Prinsip Panduan PBB sebagai referensi otoritatif global jika berbicara mengenai harapan terhadap pelaku bisnis tentang HAM;
- Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah mulai membahas perlunya inisiatif dan standar baru tentang tanggung jawab rantai pasokan, dengan mengacu pada Prinsip-Prinsip Panduan PBB.

Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dan para pemangku kepentingan lain, termasuk:

- Sejumlah perusahaan yang jumlahnya terus bertambah membuat komitmen eksplisit untuk menghormati HAM, seperti lebih dari 9000 perusahaan yang telah menandatangani Sepuluh Prinsip UN Global Compact[2] (lihat Bab 4 untuk penjelasan tentang hubungan antara UN Global Compact dan Prinsip-Prinsip Panduan PBB), lebih dari 340 perusahaan yang telah menerbitkan kebijakan HAM, atau semakin banyaknya perusahaan yang melaporkan kinerja HAM-nya secara komprehensif;[3]

Anda adalah kepala bagian etis untuk sebuah bank di Afrika Selatan. Perusahaan Anda sudah memiliki sistem yang bagus tetapi Anda mengetahui bahwa masih ada yang perlu dilakukan untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM. Bagaimana Anda bisa mengajak rekan-rekan kerja Anda dan memperkuat sistem yang ada?

PELAJARI LEBIH LANJUT TENTANG CERITA DARI AFRIKA SELATAN DI BUSINESSRESPECTHUMANRIGHTS.ORG

2 Sampai dengan Juni 2016: www.goo.gl/xIx2NH.
3 Lihat www.goo.gl/GXK1oR.

- Standar keberlanjutan internasional yang sekarang semakin diselaraskan dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB, termasuk:
  - Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional,
  - Standar ISO 26000 tentang Tanggung Jawab Sosial,
  - Kerangka dan Standar Kinerja Keberlanjutan dari International Finance Corporation;
- Investor yang memiliki tanggung jawab sosial dengan nilai aset yang dikelola sebesar 4,8 triliun dollar AS mendukung kerangka pelaporan HAM yang lebih tegas serta upaya-upaya membuat tolak ukur untuk menilai perusahaan dengan menggunakan Prinsip-Prinsip Panduan PBB;[4]
- OMS yang aktif di tingkat global dan lokal semakin sering meminta pertanggungjawaban perusahaan berdasarkan Prinsip-Prinsip Panduan PBB melalui kampanye-kampanyenya;
- The International Bar Association (Perhimpunan Advokat Internasional) telah mengeluarkan pedoman untuk perhimpunan advokat nasional dan pengacara hukum bisnis tentang implementasi Prinsip-Prinsip Panduan PBB dalam praktik hukum.[5]

Kondisi yang setara tentang HAM bagi perusahaan perlahan mulai terbentuk. Ini merupakan berita baik, karena risiko bagi perusahaan nyata adanya:

- **Proyek bisnis ditunda, ditangguhkan atau dibatalkan** karena adanya penolakan keras dari masyarakat lokal yang khawatir tentang dampak terhadap hak asasi mereka – seperti pada kasus ladang angin untuk pembangkit listrik tenaga angin (PLTB) dalam cerita dari Meksiko di situs internet proyek ini.
- **Beban biaya konflik dengan pekerja dan masyarakat lokal termasuk 'biaya yang tersembunyi'** misalnya waktu kerja karyawan, termasuk manajer senior, yang digunakan untuk mengelola konflik. Hal ini ditemukan di salah satu studi tentang proyek sektor ekstraktif sebagai salah satu biaya yang sering diabaikan ketika bicara tentang biaya konflik antara perusahaan dan masyarakat (lihat kotak di bawah ini).

4 Lihat www.goo.gl/jfRb6b.
5 Lihat www.goo.gl/HD4joF.

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

BIAYA KONFLIK PERUSAHAAN-MASYARAKAT DI DALAM SEKTOR EKSTRAKTIF[6]

Satu studi mendalam yang dilakukan oleh Corporate Responsibility Initiative dari Harvard Kennedy School, Shift dan the University of Queensland menunjukkan bahwa beban biaya perusahaan ekstraktif karena konflik dengan masyarakat lokal cukup besar jika diagregatkan dari seluruh mata anggaran yang biasanya muncul. Biaya yang paling sering muncul berasal dari hilangnya produktivitas karena terjadinya penutupan sementara atau penundaan. Untuk operasi tambang kelas dunia yang mana nilai investasi satu perusahaan bisa mencapai sekitar 2 sampai 3 miliar dollar AS, penutupan sementara atau penundaan ini bisa mengakibatkan kerugian sebesar 27 juta dollar AS setiap minggunya berdasarkan penghitungan nilai bersih saat ini. Biaya terbesar adalah biaya peluang atau hilangnya nilai dari proyek di masa depan, rencana pengembangan, atau penjualan yang tidak terlaksana. Biaya yang sering terlupakan adalah biaya akibat waktu kerja karyawan yang harus dialihkan untuk mengelola konflik, terutama waktu kerja dari manajemen senior.

Studi ini juga menghasilkan tipologi biaya yang dapat menjadi pembelajaran bagi perusahaan di luar sektor ekstraktif. Mereka menggunakan tipologi ini untuk mengidentifikasi situasi di mana mereka mungkin tidak memiliki informasi tentang biaya yang sebenarnya telah dikeluarkan namun tidak tercermin atau terintegrasi secara lintas mata anggaran.

- **Risiko terkait kepemilikan lahan diakui menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan di berbagai sektor**. Sebuah studi tahun 2013 tentang konsesi lahan di ekonomi pasar yang sedang berkembang menunjukkan bahwa tiga dari sepuluh konsesi yang diberikan membawa risiko bagi perusahaan yang berurusan dengan sengketa dengan masyarakat sehubungan dengan hak milik atau hak adat atas lahan tersebut.[7] Kampanye Oxfam 'Behind the Brands (Di Balik Merek)' telah menyoroti hubungan antara perampasan lahan dengan merek-merek ternama,[8] dan perusahaan seperti Coca-Cola, PepsiCo, Unilever dan lainnya sekarang mulai berkomitmen untuk menjalankan kebijakan 'toleransi nol' terhadap perampasan lahan, termasuk di rantai pasokan mereka.
- Penggunaan **tuntutan dan gugatan hukum kreatif terhadap perusahaan** atas tuduhan keterlibatan dalam pelanggaran HAM, dari tuduhan tentang tanggung jawab perusahaan induk dalam kasus melawan perusahaan tambang Kanada atas tindakan anak perusahaannya di Guatemala, sampai kasus melawan Tate & Lyle, sebuah konglomerat gula internasional, yang digugat di Pengadilan Tinggi Inggris oleh petani dari Kamboja karena penggusuran paksa yang dilakukan oleh dua

6 *Costs of Company-Community Conflict in the Extractive Sector*'(Biaya Konflik Perusahaan-Masyarakat di Sektor Ekstraktif), Laporan Inisiatif Tanggung Jawab Perusahaan No. 66, Harvard Kennedy School, 2014, tersedia di www.goo.gl/9WGrs5.

7 The Munden Project, 'Modal Global, *Global Capital, Local Concessions: A Data-Driven Examination of Land Tenure Risk and Industrial Concessions in Emerging Market Economies*'(Konsesi Lokal: Pemeriksaan Berdasarkan Data terhadap Risiko Kepemilikan Lahan dan Konsesi Industri di Ekonomi Pasar yang sedang Berkembang), September 2013, h.2, tersedia di www.goo.gl/CRsucI.

8 Lihat www.goo.gl/TSdedc.

WAWASAN TENTANG NEGARA: TURKI

Kepercayaan, motivasi, dan produ

Kegiatan yang dilakukan oleh Fair Wear Foundation di pabrik-pabrik di Turki menunjukkan pentingnya membangun suatu sistem penanganan pengaduan yang dipercaya pekerja. Pengalaman menunjukkan bahwa jika mekanisme tersebut dibangun berdasarkan pada dialog dengan pekerja untuk menyelesaikan masalah, maka pekerja akan menghormatinya, termasuk melalui cara-cara seperti menyediakan tempat untuk beribadah, memastikan tunjangan dibayar penuh, memasang penerangan yang lebih baik di lantai produksi untuk mencegah kelelahan mata, dan menyediakan air minum yang cukup.

Di Turki, perusahaan menemukan bahwa menghormati hak-hak pekerja telah membantu meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Seperti komentar yang disampaikan salah satu manajer di perusahaan yang terlibat: "Kecepatan dan kualitas produksi meningkat ketika pekerja merasa didengarkan," membawa manfaat tidak hanya untuk bisnis tetapi juga untuk pekerja.

pemasok tebunya.[9] Juga perlu dicatat sejumlah kasus penyelesaian di luar pengadilan yang terkenal seperti kasus di Inggris yang melibatkan, antara lain, perusahaan Shell, BP dan Trafigura,[10] dan pengajuan sekitar 180 gugatan perdata menggunakan the Alien Tort Statute (Undang-Undang Kerugian Perdata Pihak Asing) di Amerika Serikat yang nilai penyelesaiannya diperkirakan mencapai 80 juta dollar AS.[11]

- Tidak hanya tuntutan dan gugatan hukum, semakin banyak **pengaduan tentang HAM terhadap perusahaan yang diajukan sesuai dengan Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional** ke '*National Contact Points* (unit atau badan yang menyebarkan pengetahuan tentang Panduan OECD dan membantu penyelesaian tuduhan pelanggaran Panduan tersebut)' resmi yang berbasis negara di 46 negara yang mematuhi Panduan OECD. Penelitian Harvard terbaru menunjukkan bahwa sebagian besar pengaduan yang diterima terkait dengan permasalahan HAM.[12] Sifat dari pengaduannya juga beragam, tidak hanya tentang hak-hak pekerja tetapi juga permasalahan lain terkait dengan konsultasi masyarakat, pembatasan atau penghancuran sumber penghidupan, kesehatan dan perumahan, serta hak atas privasi, dan meliputi kasus-kasus di sektor pertanian, infrastruktur dan keuangan.

9 Perusahaan juga ditangguhkan keikutsertaannya dalam Bonsucro, inisiatif multi pemangku kepentingan guna memajukan tebu berkelanjutan.

10 Untuk profil kasusnya, lihat portal kasus pertanggungjawaban perusahaan Business & Human Rights Resource Centre: www.goo.gl/w5ORfI.

11 Michael Goldhaber, *'Corporate Human Rights Litigation in Non-U.S. Courts: A Comparative Scorecard'* (Litigasi HAM Perusahaan di Pengadilan di Luar AS: Kartu Penilaian Komparatif), 3 UC Irvine Law Review, 127, 2013.

12 John Ruggie dan Tamaryn Nelson, *'Human Rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative Innovations and Implementation Challenges'* (HAM dan Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional: Inovasi Normatif dan Tantangan Implementasi), Kertas Kerja Inisiatif Tanggung Jawab Perusahaan Harvard Kennedy School No. 66, Mei 2015, tersedia di www.goo.gl/ZGyvVl.

Sebaliknya, menghormati HAM **terkait erat dengan peluang bisnis, seperti**:

- **Meningkatnya retensi pegawai dan tingkat rekrutmen**, meliputi perekrutan pemimpin generasi berikutnya yang semakin fokus pada kinerja perusahaan di area ini, serta mempertahankan staf perempuan yang berbakat;[13]
- **Akses atas peluang bisnis yang lebih baik dengan pemerintah, penyandang dana dan pelanggan bisnis** serta pembeli, yang semakin menyadari bahwa mereka akan menghadapi risiko yang lebih kecil ketika bekerja dengan perusahaan yang mengelola risiko atas HAM secara efektif;
- **Akses atas modal yang lebih besar** dengan semakin diakuinya oleh penanam modal dan pemberi pinjaman yang bertanggung jawab secara sosial tentang hubungan antara pengelolaan risiko non-keuangan yang baik dan pengelolaan perusahaan secara keseluruhan;
- **Hubungan yang lebih baik** dengan pekerja, masyarakat dan pemangku kepentingan lain, yang menghasilkan kepercayaan yang lebih tinggi dan 'izin sosial untuk beroperasi' yang lebih kuat;
- **Perusahaan menciptakan produk dan jasa baru yang inovatif,** seperti membuat telepon atau coklat yang dibuat secara etis, atau produk tabungan yang berinvestasi di tema-tema keberlanjutan yang spesifik (seperti memastikan adanya akses air bersih).

Logika bisnis APP

Asia Pulp and Paper (APP) yang berbasis di Jakarta telah mulai mengarah ke hubungan yang lebih baik dengan masyarakat di sekitar wilayah operasi dan pemasoknya, termasuk dengan mengintegrasikan persyaratan persetujuan masyarakat dalam kebijakannya. Kebijakan ini dipicu oleh tuduhan pembukaan hutan, yang berdampak pada penghidupan penduduk sekitar, dan menimbulkan konflik yang berdampak pada bisnis perusahaan.

Menurut Aida Greenbury, Direktur Pengelola dan Kepala Keberlanjutan APP: "Jika berbicara tentang bisnis, maka kita berbicara jangka panjang. Bukan hanya tentang produk yang dihasilkan selama satu atau 10 tahun; kita berpikir mungkin untuk 100 tahun. Jadi, jika kita bandingkan biaya untuk mencegah sesuatu terjadi dengan menunggu sampai terjadinya konflik di masa depan yang mungkin skalanya lebih besar dan dampaknya lebih besar terhadap bisnis Anda – maka kita akan menyadari bahwa mencegah konflik dengan menghormati hak-hak penduduk lokal atas lahan mereka biayanya akan lebih rendah di jangka pendek atau panjang." Untuk mengetahui lebih lanjut tentang cerita dari Indonesia tersedia di situs internet proyek ini.

13 Lauren McCarthy, Liz Kirk dan Kate Grosser, '*Gender equality: it's your business*' (Kesetaraan gender: adalah urusan Anda), 2012, tersedia di www.goo.gl/f8JmpJ.

1.4 Siapa lagi yang bisa mendapatkan manfaat dari pedoman ini?

Pedoman ini utamanya ditujukan untuk perusahaan, tetapi kami berharap pihak lain juga bisa memanfaatkannya. Sebagai contoh:

- Untuk organisasi masyarakat sipil, pedoman ini memberikan informasi mendalam tentang harapan yang ditetapkan dalam Prinsip-Prinsip Panduan tentang apa yang secara masuk akal dapat diharapkan dari perusahaan dalam mencegah dan mengatasi dampak HAM, termasuk di rantai pasoknya, dan apa saja yang bisa dimintakan pertanggunganjawaban.[14]
- Untuk inisiatif industri atau multi pemangku kepentingan yang tertarik untuk semakin selaras dengan Prinsip-Prinsip Panduan, pedoman ini dapat menjadi rujukan yang berguna untuk meninjau peraturan mereka sendiri dan harapan bagi anggotanya terkait dengan tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM.
- Bagi para investor, pedoman ini dapat membantu menggambarkan bagaimana bentuk sistem manajemen risiko HAM yang kuat di dalam praktiknya dan memberikan informasi yang diperlukan dalam keterlibatan mereka dengan pihak yang menerima modal.
- Untuk berbagai jenis organisasi yang bekerja secara langsung dengan perusahaan untuk membantu mereka memenuhi tanggung jawabnya untuk menghormati HAM, pedoman ini memberikan informasi tentang bagaimana perusahaan yang berbeda-beda mengelola tanggung jawab mereka untuk permasalahan ini dan menunjukkan bagaimana masukan dari pihak eksternal dapat berperan penting terhadap proses pengambilan keputusan perusahaan.

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

MANFAAT DAN TANTANGAN DALAM MENDAPATKAN PERSETUJUAN

Bagi perusahaan, untuk mendapatkan izin penggunaan lahan sering kali melibatkan konsultasi publik atau proses mendapatkan persetujuan yang dipimpin oleh pemerintah. Sering kali, konsultasi awal dengan masyarakat mengungkapkan kekhawatiran serius tentang proyek yang diusulkan atau penggunaan lahan tertentu; namun pemerintah tetap melanjutkan prosesnya, bahkan terkadang mempercepat proses, dan tetap mengeluarkan izin untuk perusahaan. Perusahaan lalu mencoba untuk mulai beroperasi tetapi mereka menghadapi penolakan kuat dari masyarakat sehingga operasinya tidak dapat dimulai.

Ini adalah situasi klasik di mana perusahaan kemudian harus belajar dengan cara yang sulit bahwa mereka tidak bisa begitu saja bergantung pada proses yang dipimpin negara untuk 'memperoleh' dukungan atau persetujuan masyarakat untuk proyek perusahaan.

14 Untuk mengetahui salah satu perspektif OMS tentang Prinsip-Prinsip Panduan, lihat Oxfam International, '*Business and Human Rights: An Oxfam perspective on the UN Guiding Principles*'(Bisnis dan HAM: Perspektif OXFAM tentang Prinsip-Prinsip Panduan PBB), 2013, tersedia di www.goo.gl/olc25C.

Menurut Prinsip-Prinsip Panduan, perusahaan diharapkan untuk menghormati standar-standar tertentu terhadap kelompok yang berpotensi rentan atau terpinggirkan – termasuk hak masyarakat adat untuk memberikan persetujuan atas dasar informasi di awal tanpa paksaan (Padiatapa /FPIC). Seperti yang diatur di dalam Deklarasi Hak-Hak Masyarakat Adat, yang sudah didukung oleh sebagian besar negara, Padiatapa disyaratkan untuk kegiatan-kegiatan yang akan berdampak kepada tanah, wilayah atau sumber daya masyarakat adat lainnya yang dimiliki, digunakan atau diduduki secara tradisional.[15]

Beberapa pihak mengatakan bahwa hak untuk memberikan persetujuan – atau dilibatkan dalam konsultasi dan bernegosiasi yang sejalan dengan prinsip-prinsip dasar dalam Padiatapa – harus diterapkan untuk semua masyarakat yang secara legal atau secara tradisional menggunakan atau menduduki suatu lahan.[16] Proses Padiatapa dapat membantu mengurangi konflik sosial, serta meningkatkan legitimasi proyek di mata semua pemangku kepentingan, sehingga dapat memberikan landasan penting bagi pembangunan yang berkelanjutan. Semakin banyak perusahaan yang sekarang berkomitmen untuk melakukan Padiatapa secara lebih luas. Sebagai contoh, lihat pendekatan APP di cerita dari Indonesia di situs internet proyek ini, dan analisis Oxfam tentang komitmen perusahaan ekstraktif dalam Indeks Persetujuan Masyarakat.[17]

Pedoman yang dikembangkan oleh The Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO) mungkin akan berguna untuk organisasi advokasi: lihat SOMO, '*How to use the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in company research and advocacy*' (Bagaimana Menggunakan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM dalam riset perusahaan dan advokasi) (2012).[18] Pedoman tersebut secara spesifik dikembangkan oleh organisasi masyarakat sipil dan tersedia dalam beberapa versi bahasa.

1.5 Bagaimana pedoman ini dihasilkan dan apa yang membuatnya istimewa?

Pedoman ini dihasilkan melalui kolaborasi erat dengan perusahaan dan pemangku kepentingannya. Versi pertama dari pedoman ini dihasilkan oleh *Global Compact Network Netherlands* dalam suatu proyek yang dilaksanakan dari tahun 2008 sampai 2010. Dalam proyek tersebut, 10 perusahaan multinasional Belanda mengujicobakan unsur-unsur yang di kemudian hari menjadi Prinsip-Prinsip Panduan PBB, terutama, uji tuntas HAM. Hasilnya kemudian disampaikan ke publik dan diluncurkan pada Pertemuan Tingkat Tinggi Pemimpin UN Global Compact tahun 2010 oleh Paul Polman, Direktur Utama Unilever (salah satu

15 Mantan Pelapor Khusus tentang Hak-Hak Masyarakat Adat, James Anaya, menjelaskan apa saja yang perlu dipenuhi dalam proses persetujuan dan konsultasi yang efektif: Dokumen PBB No A/HRC/21/47 (6 Juli 2012), hal. 16–18, tersedia di www.goo.gl/s4lYCA.

16 Lihat, misalnya, Oxfam Australia, '*Guide to Free, Prior and Informed Consent*' (Panduan untuk Persetujuan Dasar Awal Tanpa Paksaan), 2014, tersedia dalam beberapa bahasa di www.goo.gl/IlUQYI.

17 Lihat www.goo.gl/vyfCs6. Analisis menunjukkan adanya peningkatan komitmen untuk Padiatapa di sektor pertambangan dibandingkan dengan sektor minyak dan gas, tetapi juga menyoroti beberapa tren yang mengecewakan, misalnya, terkait dengan partisipasi perempuan di dalam pengambilan keputusan.

18 www.goo.gl/IqdC4l

perusahaan yang berpartisipasi) dan André van Heemstra, Ketua *Global Compact Network Netherlands*. Publikasi awal ini menyampaikan perkembangan Prinsip-Prinsip Panduan PBB.[19] Publikasi ini diterima oleh berbagai perusahaan dan pemangku kepentingan di seluruh dunia. Beberapa jaringan lokal UN Global Compact menerjemahkan dokumen ini dan meminta *Global Compact Network Netherlands* untuk berkolaborasi dalam proyek lanjutan. Shift, Oxfam dan GC Belanda lalu memulai proyek baru pada tahun 2014: *Global Perspectives Project*. Proyek ini didukung oleh pemerintah Belanda sebagai bagian dari tindak lanjut Rencana Aksi Nasional Belanda tentang Bisnis dan HAM.

Bersama-sama dengan negara mitra dari jaringan lokal UN Global Compact dan afiliasi Oxfam di empat negara, tim proyek ini menyelenggarakan diskusi bisnis dan HAM serta lokakarya peningkatan kapasitas di Indonesia, Meksiko, Afrika Selatan dan Turki. Di dalam lokakarya ini, perwakilan bisnis dan masyarakat sipil berbagi pengalaman dan sudut pandang mereka tentang implementasi penghormatan HAM oleh bisnis, termasuk melalui cerita-cerita lokal. Sejumlah cerita ini terdapat di dalam pedoman ini dan dipaparkan secara lebih mendalam di situs internet proyek ini: www.businessrespecthumanrights.org.

Lokakarya negara yang diadakan di Indonesia, Meksiko, Afrika Selatan dan Turki memberikan wawasan tentang perspektif lebih dari 250 peserta perusahaan dan organisasi masyarakat sipil tentang topik-topik yang berhubungan dengan bisnis dan HAM.

Dari empat lokakarya yang diadakan, lebih dari 250 peserta menggali cara berbisnis dengan menghormati HAM terutama sehubungan dengan topik-topik utama seperti hak atas air dan sanitasi, dampak HAM terkait lahan, hak-hak kelompok minoritas dan masyarakat adat, hak-hak perempuan, pendekatan-pendekatan inovatif untuk pengelolaan rantai pasokan, mekanisme pemulihan dan penanganan keluhan, dan topik lintas sektor terkait dengan pelibatan pemangku kepentingan. Laporan singkat dari setiap lokakarya per negara dan konteksnya terdapat di Lampiran A pedoman ini.

Lokakarya per negara memberikan wawasan tentang perspektif perusahaan yang beroperasi di ekonomi pasar yang sedang berkembang dan Dunia bagian Selatan, dan juga perspektif organisasi masyarakat sipil yang membantu melindungi hak-hak pekerja dan masyarakat di dalam konteks-konteks tersebut.

Mereka mewakili beragam hubungan dengan pemangku kepentingan, dari bekerja sama untuk mengatasi permasalahan tertentu di rantai pasokan, sampai hubungan yang sangat bermusuhan di seputar proyek-proyek ekstraktif, infrastruktur dan proyek dengan rekam jejak besar lainnya.

Semua pengetahuan peserta ini, ditambah dengan pengalaman dari mitra-mitra proyek, disatukan dan dibahas di Den Haag pada pertengahan tahun 2016 di dalam lokakarya

19 Di dalam laporan akhir dari mantan Perwakilan Khusus PBB yang berisikan Prinsip-Prinsip Panduan PBB, Ruggie mengacu pada proyek ini di paragraf 11: “Beberapa Prinsip-Prinsip Panduan ini telah diuji ’ tentang Uji Tuntas HAM telah diuji secara internal oleh 10 perusahaan.’

untuk meninjau kembali semua bahan yang diikuti oleh perwakilan dari jaringan lokal dan afiliasi Oxfam, dan delapan perusahaan anggota GC Belanda (ABN AMRO, AkzoNobel, KPMG, Philips, Rabobank, Randstad, Shell dan Unilever) yang turut serta di dalam *Global Perspectives Project*. Lokakarya ini membantu menyaring pelajaran yang menjadi dasar bagi pedoman versi terbaru ini. Situs internet proyek menawarkan cara yang lebih interaktif untuk mengakses hasil pembelajaran ini, termasuk melalui empat cerita yang mencerminkan perspektif perusahaan dan pemangku kepentingan tentang bagaimana menghormati HAM dalam operasi perusahaan di dalam konteks yang berbeda-beda.

Contoh berdasarkan *praktik nyata yang dilakukan perusahaan* tersedia di seluruh isi pedoman ini.

1.6 Bagaimana pedoman ini disusun?

Pedoman ini disusun agar pembaca dapat mulai mempelajarinya dari bab-bab yang berbeda:

- Untuk pembaca yang relatif awam tentang topik bisnis dan HAM dan ingin mempelajarinya lebih lanjut, Bab 2 menjelaskan apa yang dimaksud dengan HAM, bagaimana HAM berhubungan dengan bisnis, apa saja **konsep-konsep utama di dalam Prinsip-Prinsip Panduan PBB dan maknanya bagi praktik perusahaan**.
- Untuk pembaca yang fokus pada implementasi dan ingin belajar tentang **langkah-langkah spesifik** yang harus dilakukan, Bab 3 menawarkan beragam pedoman pokok serta perangkap yang harus dihindari **untuk setiap unsur inti yang harus dimiliki perusahaan untuk memenuhi tanggung jawabnya untuk menghormati HAM** (singkatnya: komitmen kebijakan yang ditanamkan di seluruh bagian organisasi; proses uji tuntas HAM; dan proses untuk pelibatan pemangku kepentingan dan pemulihan). Setiap bagian juga memberikan saran untuk UKM'[20] dan sumber-sumber untuk informasi lebih lanjut. Bab 4 memberikan **latar belakang singkat untuk dua topik lintas sektor** yaitu: sifat saling melengkapi antara Prinsip-Prinsip Panduan PBB dan Sepuluh Prinsip UN Global Compact, dan bagaimana Prinsip-Prinsip Panduan PBB berhubungan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.
- **Di seluruh isi pedoman ini,** disediakan **contoh-contoh** dari perusahaan untuk mengilustrasikan pesan yang disampaikan. Ada empat cerita mendalam dari empat negara yang menjadi fokus, didukung oleh materi tambahan di situs internet proyek ini: www.businessrespecthumanrights.org.

Kami berharap pedoman ini dapat membantu Anda untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan oleh bisnis untuk menghormati HAM. ◀

20 Komisi Eropa telah menghasilkan pedoman yang berguna untuk UKM dengan judul *'My business and human rights'* (Bisnis saya dan HAM): www.goo.gl/XGoKyq

bab 2

Pengantar tentang konsep-konsep dasar dalam Prinsip-Prinsip Panduan PBB

2.1 Bagaimana bisnis dapat berhubungan dengan dampak HAM?

Berbicara tentang HAM dengan perusahaan sering kali menimbulkan pertanyaan seperti ini: *Sebenarnya tanggung jawab saya sebagai bisnis itu yang mana? Bukankah HAM itu tanggung jawab pemerintah? Tapi bagaimana kalau kami mau lebih dari 'sekadar' menghormati HAM?*

Karena setiap pemangku kepentingan mungkin memiliki jawaban yang sangat berbeda untuk pertanyan-pertanyaan di atas, Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM dikembangkan untuk memberikan kejelasan.

Prinsip-Prinsip Panduan merupakan kerangka otoritatif untuk mengetahui apa yang diharapkan dari perusahaan dalam hal mencegah dan mengatasi kerugian yang dialami orang-orang. Tindakan dan keputusan perusahaan dapat mempengaruhi penikmatan HAM orang-orang baik secara positif atau negatif. Perusahaan dapat mempengaruhi HAM karyawan dan pekerja kontraknya, pekerja di rantai pasokannya, masyarakat di sekitar wilayah operasi dan pelanggan serta pengguna akhir dari barang atau jasa yang mereka hasilkan. Perusahaan dapat memberikan dampak– secara langsung atau melalui hubungan bisnisnya – terhadap segala spektrum HAM. Tabel berikut memberikan beberapa contoh bagaimana bisnis dapat terlibat dalam dampak HAM yang berbeda-beda.

Tabel: Contoh hubungan antara bisnis dan HAM

Fungsi di perusahaan	Contoh permasalahan yang relevan	Contoh HAM yang terkena dampak
Sumber Daya Manusia (SDM)	▸ Apakah pekerja perempuan dan laki-laki dipekerjakan, diupah dan dipromosikan berdasarkan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan? ▸ Apakah perempuan dan laki-laki dibayarkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama? ▸ Bagaimana penanganan pelecehan seksual yang terjadi di tempat kerja?	▸ Bebas dari diskriminasi ▸ Hak-hak perempuan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	▸ Apakah tempat kerja kita aman untuk kesehatan fisik dan mental para pekerja?	▸ Hak atas pekerjaan dan kondisi kerja yang adil dan layak ▸ Hak atas kesehatan
Pengadaan barang & jasa	▸ Apakah para pemasok mematuhi standar perburuhan utama, termasuk larangan terhadap penggunaan pekerja anak, kerja paksa, kebebasan berserikat dan perundingan bersama?	▸ Hak untuk mendirikan dan bergabung dalam serikat pekerja ▸ Hak untuk berunding secara kolektif ▸ Bebas dari perbudakan ▸ Hak-hak anak
Keamanan produk	▸ Apakah ada produk kita yang berpotensi membahayakan konsumen atau pengguna akhir (misalnya, dapat membahayakan kesehatan atau menyebarluaskan informasi pribadi yang bersifat sensitif)	▸ Hak atas kesehatan ▸ Hak atas privasi
Hubungan masyarakat	▸ Apakah masyarakat lokal yang tinggal di sekitar lokasi operasi atau fasilitas perusahaan kita dipengaruhi oleh kegiatan kita (misalnya, akibat dari pencemaran, debu atau kebisingan)? ▸ Apakah operasi kita perlu untuk memindahkan orang-orang ke lokasi baru?	▸ Hak atas standar hidup yang layak ▸ Hak atas air dan sanitasi ▸ Hak atas kesehatan ▸ Hak-hak masyarakat adat, termasuk hak untuk memberikan persetujuan dasar awal tanpa paksaan

Dalam praktiknya, ada beberapa HAM yang lebih berisiko mengalami dampak negatif di setiap industri dan keadaan tertentu, dan perusahaan perlu memperhatikan hal ini. Tetapi, pada prinsipnya, perusahaan mana pun berpotensi terlibat dalam dampak negatif terhadap HAM yang diakui secara internasional. Hal ini mengangkat dua pertanyaan dasar: apa yang dimaksud dengan 'HAM yang diakui secara internasional' dan apa dampak negatif terhadap HAM?

2.2 Apa yang dimaksud dengan 'HAM yang diakui secara internasional'?[21]

Gagasan hak asasi manusia (HAM) adalah gagasan yang *sederhana* tetapi *sangat kuat*: bahwa semua orang harus diperlakukan secara bermartabat.

Gagasan hak asasi manusia (HAM) adalah gagasan yang sederhana tetapi sangat kuat: bahwa semua orang memiliki hak untuk diperlakukan secara bermartabat. HAM melekat pada semua manusia, apapun asal kebangsaan, tempat tinggal, jenis kelamin, kewarganegaraan, atau suku bangsa, ras, agama, bahasa atau status lain mereka. Setiap orang berhak untuk menikmati HAM tanpa diskriminasi. Hak-hak ini saling terhubung, saling terkait dan tidak bisa dibagi-bagi. Hukum HAM internasional mengatur tentang kewajiban negara untuk mengambil tindakan tertentu atau menahan diri dari tindakan tertentu, untuk memajukan dan melindungi HAM perorangan atau kelompok. Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia tahun 1948 dirancang oleh perwakilan sejumlah bangsa untuk mencegah terjadinya kembali kekejaman Perang Dunia Kedua dan menjadi batu pijakan hukum HAM moderen. Pada Konferensi HAM Dunia di Wina tahun 1993, seluruh 171 negara yang berpartisipasi menegaskan kembali komitmen mereka atas aspirasi yang dinyatakan di dalam dokumen DUHAM.

Deklarasi Universal (DUHAM) dikodifikasi dalam hukum internasional melalui Kovenan Internasional Hak-Hak Sipil dan Politik dan Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, keduanya pada tahun 1966. Masing-masing kovenan ini telah diratifikasi oleh lebih dari 150 negara. Secara kolektif, ketiga dokumen ini dikenal sebagai 'Konstitusi HAM Internasional' (*International Bill of Human Rights*). Terkait dengan hak-hak asasi pekerja, Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) tentang Prinsip-Prinsip Dasar dan Hak-Hak di Tempat Kerja meminta semua negara anggotanya untuk berkomitmen terhadap empat kategori prinsip dan hak: kebebasan berserikat dan hak atas perundingan dan negosiasi kolektif; penghapusan kerja paksa; penghapusan pekerja anak; dan penghapusan diskriminasi dalam kerja dan pekerjaan. Keempat kategori ini diatur secara lebih mendalam di delapan konvensi dasar ILO.

Ringkasan tentang HAM yang diatur di dalam instrumen-instrumen utama di atas dan bagaimana bisnis dapat mempengaruhi HAM, lihat Lampiran A dari Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB, tersedia di http://www.ungpreporting.org/resources/

21 Isi teks berikut diambil dari Bab 4 Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB yang dikembangkan oleh Shift dan Mazars, tersedia di www.UNGPreporting.org.

Prinsip-Prinsip Panduan secara jelas menyebutkan:

- **Konstitusi HAM Internasional** dan **Deklarasi ILO** menjadi acuan dasar untuk bisnis dalam memahami HAM, bagaimana kegiatan dan hubungan bisnis dapat mempengaruhi HAM, dan bagaimana memastikan agar bisnis mencegah atau memitigasi risiko dampak negatif terhadap semua orang.
- Tergantung pada situasi operasi mereka, bisnis mungkin perlu mempertimbangkan **standar HAM tambahan** untuk memastikan agar mereka menghormati HAM orang-orang yang tidak berdaya, terpinggirkan atau terasing dari masyarakat dan, dengan demikian, rentan terkena dampak hak-hak asasinya, seperti anak-anak, perempuan,[22] masyarakat adat, orang dari suku bangsa, kelompok etnik, agama atau bahasa minoritas, atau penyandang disabilitas. Tabel berikut mencantumkan standar-standar tambahan ini.

Instrumen-instrumen HAM PBB yang mengatur hak-hak orang-orang dari kelompok atau penduduk tertentu[23]

- Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial
- Konvensi Internasional mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan
- Konvensi tentang Hak-Hak Anak
- Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya
- Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas
- Deklarasi tentang Hak-Hak Masyarakat Adat
- Deklarasi tentang Hak-Hak Orang-Orang yang Berasal dari Suku Bangsa, Kelompok Etnik, Agama dan Bahasa Minoritas

2.3 Apa yang dimaksud dengan dampak negatif terhadap HAM?

Dampak negatif terhadap HAM muncul ketika satu tindakan menghilangkan atau mengurangi kemampuan seseorang untuk menikmati hak asasinya. Ada beberapa unsur penting dalam definisi ini:

- **Negatif**: menghilangkan atau mengurangi kemampuan untuk menikmati hak asasi;
- **Tindakan**: kegiatan (atau tidak dilakukannya suatu kegiatan) oleh perusahaan atau salah satu hubungan bisnisnya yang menyebabkan atau berkontribusi terhadap suatu dampak;
- **Seseorang**: seseorang yang dipengaruhi atau dirugikan (yang mana dalam Prinsip-Prinsip Panduan disebut sebagai "pemangku kepentingan yang berpotensi terkena dampak");
- **Hak asasi manusia (HAM)**: dampak ini terjadi atau terkena pada suatu hak atau beberapa hak asasi manusia yang diakui secara internasional.

22 Untuk dampak terhadap perempuan di rantai pasokan, lihat publikasi Oxfam Internasional, '*Trading Away our Rights: Women Working in Global Suppy Chains*' (Memperdagangkan Hak Kami: Perempuan yang Bekerja di Rantai Pasokan Global), 2004, www.goo.gl/L1B4SC.

23 Dicetak ulang dari OHCHR, '*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*' (Tanggung Jawab Perusahaan untuk Menghormati HAM: Panduan Penafsiran), 2012, h.12, tersedia di www.goo.gl/6Zjln7.

Tabel: Contoh dampak negatif terhadap HAM bagi pemangku kepentingan yang berbeda

Bagi pekerja	Bagi masyarakat	Bagi konsumen atau pengguna akhir
▸ Pekerja yang dicegah, atau dipecat karena bergabung dengan serikat pekerja berarti terkena dampak haknya atas *kebebasan berserikat*	▸ Perusahaan mencemari air atau kualitas udara berdampak pada *hak atas kesehatan* anggota masyarakat sekitar	▸ Produk perusahaan yang tidak aman dapat berdampak pada *hak atas kesehatan* dari konsumen
▸ Pekerja tidak diberikan alat pelindung diri yang layak dapat berdampak pada *hak atas kesehatan* mereka; pekerja perempuan dapat memiliki kerentanan tersendiri	▸ Perusahaan yang mengakibatkan kelangkaan air dapat berdampak pada *hak* petani *atas air*	▸ Perusahaan yang menghilangkan informasi pribadi dapat berdampak pada *hak atas privasi* pengguna akhirnya
▸ Asrama yang tidak sehat yang disediakan untuk pekerja dapat berdampak pada *hak* mereka *atas standar hidup yang layak*	▸ Meningkatnya lalu lintas perusahaan yang mengakibatkan kebisingan, debu atau kekhawatiran tentang keselamatan dapat berdampak pada *hak atas hidup* dan *hak atas kesehatan* masyarakat	▸ Toko yang tingkat keamanannya tidak layak dapat berdampak pada *hak atas keamanan diri* dari orang yang datang berbelanja
▸ Jam kerja yang berlebihan, lembur tidak dibayar, atau diskriminasi dalam pengupahan atau promosi dapat berdampak pada *hak* pekerja *atas kondisi kerja yang adil dan layak*	▸ Pemindahan pemukiman untuk membuat fasilitas baru tanpa konsultasi yang memadai akan melanggar *hak untuk memberikan persetujuan dasar awal tanpa paksaan* dari masyarakat adat yang tinggal atau menggunakan lahan tersebut	▸ Perusahaan yang mempromosikan konsumsi alkohol atau minuman dengan kadar gula tinggi secara tidak bertanggung jawab (terutama oleh anak muda) dapat berdampak pada *hak* mereka *atas kesehatan*
▸ Pekerja yang bekerja di dalam situasi kerja paksa atau terikat (seperti yang dialami beberapa pekerja migran) berdampak pada *hak* mereka *untuk tidak berada dalam perbudakan, penghambaan atau kerja paksa*	▸ Ketidakmampuan anggota masyarakat lokal untuk mencari mata pencaharian alternatif setelah dipindahkan tempat tinggalnya dapat berdampak pada *hak atas standar hidup yang layak*	

2.4 Darimana Prinsip-Prinsip Panduan PBB Berasal? [24]

Pada tahun 2005, Sekretaris Jendral PBB menugaskan Profesor dari Harvard Kennedy School, Profesor John Ruggie, untuk memecah kebuntuan perdebatan yang saat itu terpolarisasi tentang tanggung jawab HAM perusahaan, dan mengidentifikasi langkah-langkah praktis untuk mengatasi risiko HAM yang terkait bisnis. Sasaran Ruggie saat itu adalah membangun konsensus di kalangan pemangku kepentingan tentang cara-cara untuk mencapai tujuan ini, dengan mengadakan konsultasi di seluruh dunia dan mengadakan penelitian yang luas. Dari proses tersebut lahirlah Kerangka 'Perlindungan, Penghormatan dan Pemulihan', yang kemudian disambut dengan suara bulat oleh Dewan HAM PBB pada tahun 2008.

Kerangka Perlindungan, Penghormatan dan Pemulihan PBB
Kerangka ini berdasarkan pada tiga pilar yang saling melengkapi:

24 Bagian ini diambil dari Catatan Uraian Shift tentang Prinsip-Prinsip Panduan PBB.

1. Negara memiliki **kewajiban untuk melindungi** orang-orang dari pelanggaran HAM yang dilakukan oleh pihak ketiga, termasuk bisnis.
2. Bisnis memiliki **tanggung jawab untuk menghormati** HAM, yang berarti harus menghindari melanggar hak-hak orang lain dan untuk mengatasi dampak negatif yang melibatkan bisnis.
3. Adanya kebutuhan untuk **akses atas pemulihan efektif yang lebih besar** untuk korban pelanggaran HAM yang terkait bisnis, baik melalui jalur hukum maupun nonhukum.

Dewan HAM PBB memperpanjang mandat Ruggie sebagai Perwakilan Khusus sampai tahun 2011 dengan tugas untuk mengoperasionalisasikan dan mempromosikan Kerangka PBB.

Prinsip-Prinsip Panduan PBB

Pada bulan Juni 2011, Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM dipresentasikan oleh Ruggie dan didukung secara mutlak oleh Dewan HAM. Secara ringkas, apa isi Prinsip-Prinsip Panduan ini?

1. Kewajiban negara untuk melindungi

Pilar pertama dari Prinsip-Prinsip Panduan memberikan rekomendasi tentang bagaimana negara dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi bisnis untuk menghormati HAM, termasuk dengan:

- Berusaha membuat hukum dan kebijakan yang koheren antara kewajiban HAM negara dan tindakan untuk bisnis, termasuk dengan menegakkan hukum yang ada, mengidentifikasi kesenjangan kebijakan dan peraturan, serta menyediakan panduan yang efektif untuk bisnis;
- Mendorong penghormatan HAM oleh bisnis baik di dalam maupun di luar negeri, termasuk ketika ada hubungan antara negara-bisnis, misalnya melalui kepemilikan atau ketika negara melakukan transaksi niaga dengan bisnis (misalnya, menyediakan dukungan kredit ekspor atau melakukan pengadaan barang atau jasa dari bisnis/swasta);
- Membantu memastikan agar bisnis yang beroperasi di daerah yang dipengaruhi konflik tidak melakukan atau berkontribusi dalam pelanggaran HAM; dan
- Memenuhi kewajiban untuk melindungi ketika berpartisipasi dalam lembaga-lembaga multilateral.

2. Tanggung jawab perusahaan untuk menghormati

Tanggung jawab untuk menghormati adalah standar global atas perilaku yang diharapkan, ditegaskan oleh Dewan HAM PBB dan tercermin di dalam semakin banyak standar internasional lain tentang perilaku bisnis yang bertanggung jawab. Ini merupakan harapan dasar untuk semua bisnis di segala bentuk situasi.

Prinsip-Prinsip Panduan PBB merupakan *ambang batas harapan* untuk semua bisnis dalam semua situasi.

Pilar kedua dari Prinsip-Prinsip Panduan memberikan cetak biru untuk bisnis tentang bagaimana:

- Mencegah dan mengatasi dampak negatif terhadap HAM dalam operasi mereka – berarti di dalam kegiatan-kegiatan bisnis dan melalui hubungan bisnis mereka– termasuk ketika mereka menyebabkan atau berkontribusi terhadap dampak HAM atau ketika suatu dampak terkait langsung dengan operasi, produk atau jasa melalui hubungan bisnis;
- 'Mengetahui dan Menunjukkan' bahwa mereka menghormati HAM, termasuk melalui proses uji tuntas HAM yang efektif; dan
- Memahami bagaimana konteks di mana mereka beroperasi mungkin mempengaruhi risiko mereka terlibat dalam pelanggaran HAM serius.

Ruang lingkup, batasan dan isi dari tanggung jawab untuk menghormati dibahas secara rinci di bagian berikutnya dari bab ini.

3. Akses atas Pemulihan yang Efektif

Bahkan ketika negara dan bisnis beroperasi secara optimal, dampak negatif terhadap HAM masih dapat terjadi, dan orang dan masyarakat yang terkena dampak harus dapat mencari pemulihan. Mekanisme penanganan keluhan yang efektif memainkan peran penting, baik untuk kewajiban negara untuk melindungi dan tanggung jawab perusahaan untuk menghormati. Pilar ketiga dari Prinsip-Prinsip Panduan mengatur bagaimana mekanisme penanganan keluhan dapat diperkuat oleh negara dan bisnis:

- Sebagai bagian dari kewajiban negara untuk melindungi, negara harus mengambil langkah-langkah yang memadai untuk memastikan bahwa jika pelanggaran terjadi, maka mereka yang terkena dampak memiliki akses atas pemulihan hukum dan nonhukum yang efektif;
- Mekanisme berbasis nonnegara, meliputi mekanisme di tingkat operasional (seperti mekanisme penanganan keluhan milik perusahaan), tingkat industri (seperti mekanisme pengaduan yang dibentuk sebagai bagian dari inisiatif multi pemangku kepentingan), dan tingkat internasional (seperti mekanisme penanganan keluhan yang dimiliki lembaga-lembaga keuangan internasional), harus menyediakan mekanisme yang efektif untuk melengkapi mekanisme berbasis negara; dan
- Mekanisme penanganan keluhan nonhukum harus memenuhi kriteria efektivitas utama

Konsep-konsep ini dipaparkan lebih lanjut di Bab 3.8.

Sejak diterimanya Prinsip-Prinsip Panduan PBB, Dewan HAM PBB telah mendiskusikan manfaat memiliki perjanjian internasional yang mengikat tentang bisnis dan HAM, dan telah membentuk satu kelompok kerja antar pemerintah untuk mempelajari topik ini secara lebih mendalam.[25]

25 Lihat www.goo.gl/BkivE4.

2.5 Memahami ruang lingkup tanggung jawab untuk menghormati

Bagi banyak perusahaan, untuk dapat memahami implikasi Prinsip-Prinsip Panduan PBB perlu melibatkan pertanyaan-pertanyaan berikut:

Perusahaan mana saja yang perlu menghormati HAM?
Prinsip-Prinsip Panduan memberikan ambang batas harapan untuk semua perusahaan, di mana — berarti hal ini berlaku untuk perusahaan dari segala ukuran, industri, negara operasi atau domisili, struktur kepemilikan, dan berlaku setara untuk perusahaan produksi dan jasa.

Seberapa jauh 'tanggung jawab untuk menghormati' berlaku dalam rantai pasokan dan nilai?
Tanggung jawab untuk menghormati melampaui dampak yang diakibatkan perusahaan atau kontribusi perusahaan terhadap apa pun dampak yang dapat dihubungkan dengan operasi, produk atau jasa perusahaan melalui hubungan bisnis. Hal ini dapat melibatkan hubungan bisnis di semua bagian atau tahapan dari rantai pasokan atau nilai.

Namun demikian, meskipun Prinsip-Prinsip Panduan PBB memperluas ruang lingkup yang perlu diperhatikan oleh perusahaan ketika melihat dampak, perusahaan perlu membuat batasan tentang jenis tanggapan seperti apa yang mungkin akan diterima, tergantung pada bagaimana perusahaan terlibat dalam dampak tersebut.

Tindakan apa yang harus dilakukan pada situasi apa?
Prinsip-Prinsip Panduan memaparkan tiga kemungkinan yang mana perusahaan dapat terlibat dengan dampak HAM:
a) Perusahaan dapat **menyebabkan** dampak melalui kegiatannya sendiri;
b) Perusahaan dapat **berkontribusi** pada suatu dampak baik secara langsung atau melalui entitas lain (pemerintah, bisnis, atau entitas lain);
c) Perusahaan dapat tidak melakukan apapun yang menyebabkan atau berkontribusi pada suatu dampak, tetapi ada dampak yang dapat **dikaitkan** dengan operasi, produk atau jasa perusahaan tersebut melalui satu hubungan bisnis (atau serangkaian hubungan).

Setiap skenario memiliki implikasi yang berbeda terhadap bentuk tanggung jawab perusahaan untuk mengambil langkah tertentu – terutama, ketika perusahaan itu memiliki peran yang harus dijalankan dalam pemulihan. Skenario-skenario ini dipaparkan di Bab 3.4 melalui sejumlah contoh-contoh praktis.melalui sejumlah contoh-contoh praktis.

Apa *tanggung jawab* perusahaan jika pemerintah tidak melindungi HAM?

Apa tanggung jawab perusahaan jika pemerintah tidak melindungi HAM?
Negara berkewajiban menerjemahkan kewajibannya menurut hukum HAM internasional ke dalam hukum nasional dan menegakkannya. Hukum di semua negara mengandung berbagai perlindungan dari pelanggaran HAM oleh bisnis, termasuk dalam hukum ketenagakerjaan, anti diskriminasi, kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan hidup dan perlindungan konsumen. Di beberapa negara, HAM dilindungi secara gamblang di dalam konstitusi.

Di saat yang sama, hukum nasional mungkin saja tidak mengatur semua hak asasi yang diakui secara internasional, hukum nasional bisa saja lemah, tidak berlaku untuk semua orang, atau pemerintah dan pengadilan tidak menegakkannya. Sebagai contoh, pengawas ketenagakerjaan mungkin saja korup atau tidak efektif, atau polisi tidak memiliki sarana-prasarana yang cukup atau tidak terlatih dengan baik. Dalam situasi seperti ini, sudah jelas terlihat, bahwa penghormatan terhadap HAM akan lebih sulit bagi perusahaan.

Prinsip-Prinsip Panduan PBB tidak mengharapkan perusahaan untuk mengambil alih setiap kegagalan pemerintah. Tetapi disampaikan dengan jelas bahwa jika standar hukum nasional jauh di bawah HAM yang diakui secara internasional, perusahaan harus menghormati standar yang lebih tinggi; dan jika hukum nasional bertentangan dengan standar-standar tersebut, perusahaan harus mencari cara untuk menghormati asas-asas standar tersebut di dalam batasan hukum nasional.

WAWASAN TENTANG NEGARA: AFRIKA SELATAN

Warisan apartheid dan harapan terhadap bisnis

Di Afrika Selatan, masyarakat berharap agar bisnis dapat membantu menangani warisan apartheid yang berarti standar dasar untuk menghormati HAM di dalam Prinsip-Prinsip Panduan PBB tidak dapat dipenuhi secara terisolir dari diskusi tentang peranan bisnis yang berkontribusi terhadap pemajuan HAM melalui pembangunan sosial dan pemberian layanan yang lebih luas. Hal ini terutama penting bagi masyarakat yang pemerintahnya tidak selalu hadir, seperti di sekitar operasi pertambangan dan di dalam konteks pertanian. Cara untuk dapat memperoleh atau mempertahankan izin sosial untuk beroperasi akan berbeda-beda di setiap konteks; di Afrika Selatan, yang masyarakatnya masih berusaha untuk mengatasi dampak ketidakadilan historis yang berat, pemajuan HAM perlu dilakukan.

Apa yang tidak disampaikan di dalam Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang 'memajukan' HAM?
Prinsip-Prinsip Panduan dikembangkan sebagai harapan dasar untuk semua perusahaan di mana pun mereka berada. Akan tetapi, bukan berarti perusahaan tidak bisa melakukan 'lebih'dari sekedar menghormati, dan banyak perusahaan yang memilih

untuk melakukan hal tersebut karena berbagai alasan. Misalnya, ada perusahaan yang sudah menandatangani Sepuluh Prinsip UN Global Compact (lihat Bab 4 berkomitmen untuk 'mempromosikan' atau 'memajukan' HAM. Sementara perusahaan lain menjadikan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan sebagai fokus upaya mereka untuk memajukan HAM (penjelasan lebih lanjut tentang ini, dan bagaimana tindakan positif untuk menghormati HAM berhubungan dengan pemajuan HAM, lihat juga Bab 4).

Namun demikian, perusahaan perlu memperhatikan dengan seksama untuk memastikan agar HAM dihormati secara setara di setiap kegiatan pemajuan. Terlebih lagi, seperti yang sudah digariskan oleh Prinsip-Prinsip Panduan, upaya-upaya pemajuan atau untuk mendukung HAM tidak dapat digunakan untuk 'mengimbangi' dampak negatif terhadap HAM yang diakibatkan oleh bagian lain dalam operasi perusahaan.

Misalnya, membangun sekolah bagi masyarakat lokal tidak bisa menebus pencemaran sumber air mereka yang berdampak negatif terhadap kesehatan dan penghidupan mereka.

2.6 Unsur-unsur apa yang diperlukan untuk menerapkan tanggung jawab untuk menghormati?

Prinsip-Prinsip Panduan PBB mengatur dengan jelas bahwa perusahaan harus memiliki unsur-unsur berikut:

- Pernyataan **komitmen kebijakan** mereka untuk menghormati HAM (dibahas dalam Bab 3.1) yang **ditanamkan** di seluruh bagian organisasi (3.2);
- Proses **uji tuntas HAM** untuk:
  Menilai dampak negatif yang nyata dan potensial terhadap orang-orang (3.3);
- Mengintegrasikan temuan dan mengambil tindakan untuk mencegah atau memitigasi dampak yang potensial (3.4);
- Melacak kinerja mereka (3.5); dan
  Mengomunikasikan tentang kinerja (3.6);
- Mengadakan **pelibatan pemangku kepentingan** sebagai topik lintas sektor (3.7); dan
- Proses untuk menyediakan atau memungkinkan adanya **pemulihan** bagi mereka yang dirugikan, jika perusahaan menyebabkan atau berkontribusi pada dampak negatif (3.8).

Unsur-unsur ini diuraikan lebih lanjut melalu pedoman pokok dan contoh-contoh praktis di Bab 3.

2.7 Apa yang berbeda dari tanggung jawab untuk menghormati HAM?

Beberapa ciri utama yang membedakan antara tanggung jawab untuk menghormati dengan pemahaman terdahulu tentang tanggung jawab sosial perusahaan, atau CSR, diantaranya adalah sebagai berikut:

Uji tuntas HAM *berbeda* dari manajemen risiko tradisional karena *fokusnya* adalah risiko untuk *orang-orang*, bukan hanya risiko untuk *bisnis*.

Risiko untuk orang-orang, bukan hanya risiko untuk perusahaan
Uji tuntas HAM berbeda dari manajemen risiko tradisional untuk kepentingan komersil, teknis, dan keuangan karena fokusnya adalah risiko untuk orang-orang, bukan hanya risiko untuk bisnis. Meskipun semakin banyak bukti yang menunjukkan konvergensi antara risiko bisnis dan risiko untuk orang-orang, terutama dari jangka menengah sampai panjang (lihat Bab 1), Kenyataannya tidak selalu seperti ini.

Prinsip-Prinsip Panduan PBB membuat jelas bahwa dampak negatif terhadap HAM harus dievaluasi dan diprioritaskan tergantung pada tingkat keseriusan risiko yang dialami orang-orang. Hal ini berarti perusahaan perlu terlibat dengan 'pemangku kepentingan yang berpotensi terpengaruh' (sering kali disebut sebagai 'pemangku hak'). Mereka adalah orang-perorang atau kelompok yang mungkin terkena dampak oleh operasi perusahaan dan dapat meliputi, antara lain, pekerja (pegawai perusahaan itu sendiri serta pegawai yang bekerja untuk pemasok), pelanggan dan pengguna akhir dari produk atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan, dan masyarakat yang berada di sekitar fasilitas perusahaan atau fasilitas pemasoknya.

Semua hubungan bisnis, bukan hanya di tingkat pertama
Banyak perusahaan yang terbiasa mengelola risiko lingkungan hidup dan sosial di tingkat pertama rantai pasokan mereka atau di hubungan penjualan langsung. Tetapi untuk mengambil langkah yang melampaui ini semua untuk mempertimbangkan risiko bagi semua orang di semua tingkatan di dalam rantai nilai merupakan suatu konsep yang baru – dan sebuah tantangan – bagi banyak perusahaan. Untuk pertama kalinya, Prinsip-Prinsip Panduan PBB mengatur bahwa semua hubungan bisnis berada dalam ruang lingkup tanggung jawab perusahaan untuk menghormati HAM, meskipun tentunya apa yang bisa diharapkan untuk dilakukan oleh perusahaan akan berbeda-beda (diskusi ini ada di Bab 3.4).

Menggunakan daya ungkit untuk menangani risiko HAM
Jika perusahaan dapat dihubungkan dengan dampak HAM di bagian mana pun dalam rantai nilai mereka, maka harus diberikan perhatian lebih kepada bagaimana mereka dapat bekerja dengan mitra-mitra bisnis untuk meningkatkan kapasitas para mitra bisnis dalam menghormati HAM. Perusahaan-perusahaan pionir menyadari terlibat dalam proses perbaikan yang berkesinambungan melalui peningkatan kapasitas, akan membawa hasil yang lebih baik bagi keseluruhan HAM, dibandingkan dengan langsung memutus hubungan bisnis ketika terjadi masalah. Sebagai contoh, jika satu pemasok ditemukan menggunakan pekerja anak dan langsung diberhentikan, anak-anak yang bekerja

di pabrik si pemasok ini akan terpaksa mencari pengganti atas pemasukan mereka yang hilang dan terkadang melalui kegiatan lain yang justru lebih berbahaya. Ketika dampak sistematis HAM menimbulkan kekhawatiran, di mana tidak ada jalan keluar yang mudah, menggunakan pengaruh dari pihak lain – seperti sejawat bisnis, asosiasi industri, organisasi internasional, atau serikat pekerja atau OMS lokal – mungkin menjadi satu-satunya cara untuk mencapai perbaikan yang berkelanjutan. Hal ini dibahas lebih lanjut di Bab 3.4.

Mengetahui dan menunjukkan
Uji tuntas HAM dapat membantu perusahaan bergeser dari 'dijuluki dan dipermalukan' oleh pihak ketiga karena melanggar HAM menjadi 'mengetahui dan menunjukkan' bahwa mereka menghormati HAM di dalam praktik bisnisnya. Uji tuntas HAM membantu perusahaan dalam hal bagaimana mereka dapat dihubungkan dengan dampak HAM, mengembangkan strategi untuk memitigasi risiko ini, dan melacak serta bertanggung jawab atas upaya mereka. Hal ini dapat menempatkan perusahaan di posisi yang lebih baik untuk terlibat dengan pemangku kepentingan eksternal tentang pendekatan yang mereka gunakan.

Kerugian HAM tidak dapat ditukar guling
Perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi atas kerugian HAM di satu bagian dengan melakukan kebaikan di bagian lain, misalnya, dengan membangun sekolah atau menyediakan pelayanan kesehatan gratis. Ini adalah perbedaan mendasar antara pemahaman tradisional tentang CSR sukarela atau kedermawanan perusahaan dan perbedaan ini penting untuk dipahami ketika perusahaan akan membuat komitmen untuk menerapkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (dibahas di Bab 4.2).◀

bab 3

Menerapkan penghormatan HAM: Langkah-langkah praktis

bab 3.1

Komitmen kebijakan

'Sikap dari Atas'

(setting the tone)

Komitmen perusahaan untuk menghormati HAM biasanya diawali dengan pernyataan kebijakan. Proses pembuatan pernyataan tersebut harus melibatkan perencanaan dan konsultasi; ini merupakan kesempatan untuk membangun pemahaman internal tentang tanggung jawab perusahaan dan lebih dari sekadar menulis sebuah dokumen.

Pernyataan kebijakan biasanya harus: 1) menjelaskan bagaimana perusahaan memahami tanggung jawabnya untuk menghormati; dan 2) menyusun harapan dan pedoman yang jelas untuk pihak-pihak yang diharapkan mematuhi atau menerapkan kebijakan tersebut, misalnya semua pekerja di perusahaan, pemasok dan mitra-mitra bisnis lain.

RINGKASAN PEDOMAN POKOK

Pedoman pokok	1	Melibatkan manajemen senior
Pedoman pokok	2	Mengevaluasi komitmen dan kebijakan yang sudah ada
Pedoman pokok	3	Mengidentifikasi permasalahan HAM yang paling relevan bagi perusahaan
Pedoman pokok	4	Melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal di dalam proses
Pedoman pokok	5	Menyusun isi pernyataan
Pedoman pokok	6	Mendapatkan persetujuan dari tingkat atas
Pedoman pokok	7	Mengomunikasikan kebijakan

FUNGSI-FUNGSI UTAMA DI PERUSAHAAN YANG MUNGKIN TERLIBAT DALAM PROSES

- **CSR/keberlanjutan:** Dapat menyumbangkan keahlian tentang HAM dan komitmen keberlanjutan perusahaan yang lebih luas
- **Operasi bisnis:** Membantu memastikan relevansi dan penerimaan serta implementasi kebijakan
- **Hukum, audit internal, kepatuhan:** Meninjau kebijakan menurut kewajiban hukum perusahaan dan memverifikasi kepatuhan setelah kebijakan tersebut diadopsi
- **Manajemen senior:** Memberi dukungan dan persetujuan resmi terhadap kebijakan
- **Hubungan pemerintah dan investor:** Konsultasi dengan pemangku kepentingan tertentu yang menjadi tanggung jawab mereka untuk dilibatkan dan mengomunikasikan kebijakan
- **Sumber daya manusia:** Mempertimbangkan hubungan dengan kebijakan yang sudah ada terkait dengan tenaga kerja di perusahaan
- **Komunikasi:** Membantu memastikan penerjemahan yang efektif ke dalam bahasa bisnis di dalam perusahaan serta mendukung komunikasi eksternal setelah kebijakan tersebut diadopsi

Pedoman pokok

Melibatkan manajemen senior

‘Sikap dari atas’ yang ditentukan oleh manajemen senior sangat penting untuk memastikan bisnis serius dalam menghormati HAM. Pernyataan kebijakan dapat menjadi alat yang penting untuk mencapai ini. Sehingga proses pembuatan pernyataan kebijakan harus mendapat dukungan dari manajemen senior sejak awal. Memiliki manajemen senior yang memperjuangkan penghormatan HAM ini dapat membantu memulai diskusi internal dan memberikan isyarat tentang pentingnya proses ini.

Pedoman pokok

Mengevaluasi komitmen dan kebijakan yang ada

Mengidentifikasi kebijakan yang berhubungan dengan HAM yang sudah ada akan bermanfaat. Banyak perusahaan yang sudah memiliki acuan tentang HAM di prinsip-prinsip dasar bisnisnya atau telah menandatangani Sepuluh Prinsip UN Global Compact. Bahkan perusahaan yang tidak menyebut HAM secara gamblang kemungkinan sudah menangani HAM di dalam pelaksanaan kebijakan yang ada dalam lingkup kesehatan dan keselamatan kerja, keragaman dan inklusi, keamanan produk, pemasaran yang bertanggung jawab atau hubungan masyarakat. Komitmen tersebut dapat disebutkan di dalam kebijakan HAM makro untuk menunjukkan bahwa hal ini bukanlah sesuatu yang baru untuk perusahaan.

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

Pernyataan kebijakan merupakan komponen yang penting dalam mengimplementasikan tanggung jawab untuk menghormati, tetapi tidak selalu kita harus mengawali prosesnya dengan langsung duduk untuk menulis kebijakan formal. Terkadang, mulai dengan memikirkan permasalahan HAM tertentu yang sudah terjadi sehubungan dengan bisnis (sebagai contoh, hak atas air, kerja paksa), atau memetakan permasalahan HAM yang paling relevan, dapat membantu manajemen senior dan rekan kerja lain untuk menyadari bagaimana kegiatan perusahaan berhubungan dengan HAM.

Pedoman pokok

Mengidentifikasi permasalahan HAM yang paling relevan bagi perusahaan

Meskipun Prinsip-Prinsip Panduan tidak menentukan bentuk komitmen kebijakan tertentu, tetapi semakin komitmen kebijakan tersebut disesuaikan dengan realitas di perusahaan, semakin besar kemungkinan kebijakan tersebut dapat diterapkan dengan efektif. Satu cara yang penting untuk menyesuaikan komitmen adalah dengan memastikan bahwa komitmen tersebut menanggapi risiko HAM utama yang mungkin melibatkan perusahaan di dalam operasinya. Misalnya, suatu perusahaan TIK mungkin akan fokus secara spesifik pada hak atas privasi dan kebebasan berekspresi, sementara pabrik pewarna pakaian mungkin akan mempertimbangkan serangkaian dampak terhadap pekerjanya serta dampak HAM bagi masyarakat lokal yang mungkin timbul dari aspek lingkungan dalam operasi bisnis tersebut seperti penggunaan air yang berlebihan atau pembuangan limbah.

Hal ini setidak-tidaknya memerlukan penilaian awal tentang permasalahan HAM yang paling relevan bagi perusahaan. Lihat Bab 3.3 untuk pedoman bagaimana menilai dampak HAM, termasuk bagaimana mengidentifikasi permasalahan-permasalahan HAM yang paling relevan.

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

MENGADOPSI KEBIJAKAN MANDIRI ATAU TERPISAH?

Banyak perusahaan harus menghadapi pertanyaan apakah mereka harus mengadopsi kebijakan HAM yang berdiri sendiri atau tidak. Beberapa perusahaan menggabungkan HAM ke dalam kebijakan-kebijakan lain. Sementara yang lain mengadopsi kebijakan, karena mereka menemukan risiko HAM ada dimana-mana sehingga satu kebijakan tersendiri adalah yang paling efektif, atau karena kepemimpinan senior ingin menunjukkan betapa seriusnya permasalahan ini. Kebijakan mandiri dapat membantu pemangku kepentingan dengan memberikan titik awal untuk membahas tentang HAM dengan perusahaan. Perhatian dan tekanan eksternal ini dapat membantu departemen yang berurusan dengan HAM untuk mendapat perhatian yang lebih baik di dalam organisasi.

Pedoman pokok

Melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal di dalam proses

Keterlibatan internal merupakan kesempatan penting untuk menerjemahkan konsep HAM yang berpotensi abstrak ke dalam bahasa bisnis agar semua orang di dalam perusahaan dapat memahami relevansinya dengan pekerjaan mereka. Secara khusus, penting untuk melibatkan staf yang diharapkan akan menerapkan kebijakan tersebut. Mereka bisa meliputi manajer, staf khusus atau fungsional dan mereka yang memiliki hubungan atau kegiatan bisnis utama yang dapat dihubungkan dengan risiko HAM. Melibatkan mereka dapat memperbaiki tidak hanya isi dari kebijakan, tetapi juga dapat membantu menghasilkan dukungan yang lebih luas setelah diadopsi secara formal.

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

Sering kali, proses pembuatan kebijakan hanya melibatkan para manajer; hanya beberapa perusahaan yang mengadakan pertemuan akbar (town hall) atau cara lain yang melibatkan beragam pegawai. Ketika perusahaan melakukan pertemuan akbar, mereka menemukan banyak manfaat sehubungan dengan masukan yang diterima serta dukungan atas komitmen kebijakan setelah diadopsi.

Mempertimbangkan siapa yang memiliki pengetahuan tentang kegiatan dan dampak keseluruhan perusahaan akan membantu proses pemikiran tentang pelibatan pemangku kepentingan eksternal di dalam proses ini, demikian juga

pertimbangan tentang apa yang mungkin dapat dilakukan secara efektif untuk menangani permasalahan HAM yang paling relevan bagi perusahaan. Jika suatu kebijakan dikembangkan untuk lokasi atau fasilitas tertentu dan implementasinya akan berpengaruh langsung terhadap masyarakat lokal, maka penting untuk berkonsultasi langsung dengan pemangku kepentingan lokal dan perwakilannya. Pelibatan pemangku kepentingan dibahas secara mendalam di Bab 3.7.

Pedoman pokok

Menyusun isi pernyataan

Komitmen kebijakan dapat dibuat dalam beberapa bentuk. Tahapan berikut mungkin dapat menolong:

REFERENSI TINGKAT TINGGI	Referensi singkat tentang HAM di dalam misi, nilai, atau dokumen perusahaan lainnya yang berlaku untuk seluruh bagian perusahaan
PERNYATAAN KEBIJAKAN	Pernyataan yang lebih terperinci menjelaskan tentang harapan perusahaan dan struktur pertanggungjawaban terkait dengan penghormatan HAM, baik berupa kebijakan terpisah atau terintegrasi ke dalam kebijakan atau aturan perilaku tentang keberlanjutan secara umum
PEDOMAN OPERASIONAL	Pedoman rinci sesuai dengan fungsi atau wilayah geografis, yang memberikan instruksi kepada manajer dan karyawan lain tentang apa yang harus mereka lakukan secara spesifik di dalam pekerjaan sehari-hari; sering kali diintegrasikan ke dalam kebijakan operasional yang ada

Referensi tingkat tinggi mengenai HAM
Perusahaan dapat membuat satu referensi tentang HAM pada nilai atau misi perusahaan, sering kali difokuskan untuk mengungkapkan penghormatan terhadap semua HAM yang diakui secara internasional, dan terkadang dalam bentuk kutipan pernyataan dari direktur utama atau pemimpin senior perusahaan.

Pernyataan kebijakan mengenai HAM
Pernyataan kebijakan harus memberikan kejelasan kepada staf dan pemangku kepentingan eksternal mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan tentang HAM. Ini berarti pernyataan tersebut harus disesuaikan dengan keadaan khusus yang dimiliki perusahaan, jenis industrinya dan risiko HAM. Kebijakan harus diperbarui seiring dengan waktu dengan menambahkan pelajaran yang diperoleh dan refleksi atas pengetahuan baru tentang tantangan HAM yang dimiliki perusahaan.

Langkah awal: Panduan tentang apa yang harus dimuat di dalam pernyataan kebijakan
Lampiran B terdiri dari beberapa pilar pembangun dan contoh pernyataan kebijakan perusahaan untuk memberikan beberapa gagasan. Beberapa contoh ini diperoleh dari panduan yang dibuat oleh Kantor Komisaris Tinggi PBB untuk HAM dan UN Global Compact, '*How to Develop a Human Rights Policy*'(Bagaimana Membuat Kebijakan HAM) (edisi kedua, 2015), tersedia di www.unglobalcompact.org/library/22.

Pedoman operasional untuk wilayah geografis/fungsi spesifik

Beberapa operasi atau fungsi bisnis mungkin lebih berisiko terlibat dalam dampak HAM tertentu. Misalnya, bagian sumber daya manusia mungkin terlibat dalam praktik perekrutan yang diskriminatif di negara-negara yang tidak mengizinkan perempuan bekerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, atau dengan menyebutkan referensi tertentu di dalam iklan lowongan pekerjaan yang diskriminatif. Fungsi keamanan perusahaan yang diminta berkolaborasi dengan aparat keamanan negara mungkin menghadapi risiko yang lebih tinggi untuk berkontribusi dalam hal-hal yang membahayakan hak anggota masyarakat atas keamanan diri atau kesehatan ketika aparat keamanan tidak mendapat pelatihan yang baik atau menggunakan tindakan keras berlebihan.

Proses pembuatan pernyataan kebijakan harus *didukung* oleh manajemen senior *sejak awal.*

Ada sejumlah sumber yang bisa membantu: pedoman dari inisiatif per sektor dan permasalahan tertentu, misalnya Prinsip-Prinsip Sukarela tentang Keamanan dan HAM, *the Fair Labor Association*-Asosiasi Ketenagakerjaan yang Adil (untuk dampak HAM di rantai pasokan, terutama terhadap pekerja) dan *the Global Network Initiative* – Inisiatif Jejaring Global (membahas kebebasan berekspresi dan hak atas privasi untuk sejumlah perusahaan Teknologi Informasi dan Komunikasi- TIK). Ketika mengembangkan pedoman untuk fungsi perusahaan tertentu, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan:

- Memastikan ada hubungan yang jelas dengan komitmen tingkat tinggi perusahaan;
- Gunakan kalimat yang sederhana dan tidak bertele-tele; menggunakan bahasa yang dipahami oleh fungsi bisnis tertentu meskipun bukan bahasa HAM, selama karakter unik dari HAM tetap terpelihara (artinya, tetap fokus pada risiko bagi orang-orang, tidak hanya risiko untuk bisnis);
- Melibatkan pihak-pihak yang nantinya harus menggunakan pedoman ini demi membantu memastikan bahwa pedoman ini benar-benar bisa digunakan secara praktis.

Contoh pedoman operasional untuk fungsi perusahaan yang spesifik

- Perlindungan data dan privasi (untuk fungsi Teknologi Informasi dan SDM)
- Penggunaan kekerasan dalam operasi pengamanan (untuk fungsi keamanan)
- Pedoman tentang pelibatan pemangku kepentingan dengan lensa HAM (untuk fungsi Hubungan Masyarakat)
- Nondiskriminasi dalam perekrutan (untuk fungsi SDM)
- Mencari sumber yang bertanggung jawab (untuk fungsi pengadaan)
- Pencegahan HIV/AIDS (untuk fungsi logistik/staf yang bertanggung jawab untuk mengelola pengendara kendaraan perusahaan di negara-negara yang memiliki prevalensi HIV/AIDS yang tinggi dan diketahui bahwa ada pengemudi kendaraan yang memiliki kebiasaan mengunjungi pekerja seks)

Pedoman pokok

Mendapatkan persetujuan dari tingkat atas

Prinsip-Prinsip Panduan menyebutkan bahwa kebijakan harus disetujui di tingkatan perusahaan yang paling senior. Penting untuk bisa menunjukkan dukungan, atau setidak-tidaknya keterlibatan, dari mereka yang bekerja di bidang operasional agar kepemimpinan senior memiliki keyakinan bahwa kebijakan tersebut akan diterima dengan baik di dalam perusahaan. Di saat yang sama, pelibatan pemangku kepentingan eksternal juga mendapatkan jaminan bahwa kebijakan ini akan diterima sebagai komitmen yang dapat dipercaya.

Pedoman pokok

Mengomunikasikan kebijakan

Setelah mendapat persetujuan, kebijakan harus disampaikan dengan jelas ke pegawai yang relevan dan mitra usaha dan pemangku kepentingan eksternal – yang diharapkan untuk menerapkannya (sebagai contoh, kontraktor dan pemasok perusahaan) dan pihak-pihak yang memiliki kepentingan langsung terhadap implementasi kebijakan ini (misalnya, masyarakat yang berpotensi terpengaruh, penanam modal, konsumen dan organisasi masyarakat sipil).

WAWASAN TENTANG NEGARA: INDONESIA

Prosedur operasi standar (SOP) mengenai persetujuan masyarakat

Pada tahun 2013, Asia Pulp and Paper (APP) mengadopsi komitmen tingkat tinggi untuk melibatkan masyarakat di sekitar operasinya berdasarkan prinsip persetujuan dasar awal tanpa paksaan. APP kemudian mengembangkan pedoman dalam bentuk prosedur operasi standar (SOP) agar kebijakan tersebut dapat dipahami oleh para manajer dan staf di lapangan. SOP ini diimplementasikan melalui pelatihan untuk semua pihak yang perlu menerapkan kebijakan. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang cerita dari Indonesia tersedia di situs internet proyek ini.

Perusahaan perlu mempertimbangkan cara yang paling efektif untuk menyebarluaskan kebijakan ini kepada pihak-pihak yang dituju. Bab 3.6 dan 3.7 memberikan panduan lebih lanjut mengenai komunikasi dan pelibatan pemangku kepentingan.

RANGKUMAN – KESULITAN YANG HARUS DIHINDARI

MENDASARKAN PERNYATAAN TENTANG TANGGUNG JAWAB TERHADAP PENGARUH DARIPADA DAMPAK

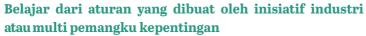
Prinsip-Prinsip Panduan mengartikan tanggung jawab perusahaan berdasarkan bagaimana perusahaan dapat terlibat dengan dampak negatif terhadap HAM, termasuk melalui hubungan bisnisnya. Tanggung jawab perusahaan tidak tergantung pada pengaruh (atau daya ungkit) yang dimiliki. Dengan demikian, pernyataan kebijakan harus jelas menyatakan bahwa tanggung jawab perusahaan tidak akan berkurang hanya karena pengaruhnya rendah; walaupun akan lebih sulit bagi perusahaan untuk menangani situasi yang terkait HAM, tetapi ruang lingkup tanggung jawab perusahaan tidak berubah.

MENGABAIKAN HAK-HAK TERTENTU TANPA ANALISIS

Terkadang, perusahaan menolak hak-hak tertentu yang dianggap tidak relevan bagi bisnisnya tanpa melakukan pemetaan risiko HAM terlebih dahulu, atau berkonsultasi dengan ahli yang tepat. Ketika perusahaan fokus pada hak-hak tertentu di dalam pernyataan kebijakannya, perusahaan harus bisa menjelaskan mengapa hak-hak tersebut yang dipilih dan apa proses yang dilakukan untuk mencapai keputusan tersebut, yang sejalan dengan proses mengidentifikasi ‘permasalahan HAM yang paling relevan’ seperti yang diuraikan di Bab 3.3.

TIDAK MENGATASI STANDAR YANG BERTENTANGAN

Pegawai perusahaan akan mengacu pada kebijakan atau pedoman operasional jika menghadapi dilema. Dilema tersebut sering kali melibatkan pertentangan antara standar lokal dengan standar internasional atau standar perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi kebijakan untuk mengakui bahwa situasi seperti ini mungkin terjadi dan memberikan panduan umum tentang apa yang harus dilakukan agar pegawai merasa kebijakan tersebut menanggapi tantangan nyata yang mereka hadapi.

Beberapa saran untuk UKM

Belajar dari aturan yang dibuat oleh inisiatif industri atau multi pemangku kepentingan
Daripada membuat kebijakan sendiri dari nol, UKM dapat belajar dari aturan perilaku dari inisiatif industri atau multi pemangku kepentingan yang memiliki ketentuan tentang HAM. Misalnya, organisasi seperti Ethical Trading Initiative atau Fair Labor Association memiliki aturan perilaku mereka sendiri sehubungan dengan hak-hak pekerja di rantai pasokan yang harus dipatuhi perusahaan-perusahaan yang menjadi anggota mereka. UKM tidak perlu menjadi anggota; aturan perilaku ini biasanya tersedia secara daring (*online*) dan dapat disesuaikan dengan keadaan khusus perusahaan.

Mengintegrasikan HAM ke dalam kebijakan yang ada
Perusahaan yang lebih kecil sering kali memiliki satu dokumen yang meliputi aturan dasar perusahaan atau aturan perilaku; HAM dapat dimasukkan ke dalam dokumen tersebut daripada menjadi satu kebijakan terpisah. Untuk beberapa UKM, hal ini tidak lebih dari satu paragraf, selama bisa menjelaskan tentang komitmen perusahaan kepada pihak-pihak yang perlu mengetahui.

Mulai dengan tindakan, sebelum membuat kebijakan
Komitmen formal penting untuk perusahaan mana pun. Tetapi, bagi beberapa UKM tertentu, akan lebih masuk akal untuk mulai dengan menerapkan uji tuntas HAM, sambil memikirkan perumusan kebijakan formal.

Menyelenggarakan pelibatan pemangku kepentingan melalui organisasi sektoral
Banyak UKM yang berinteraksi dengan para pemangku kepentingan di dalam inisiatif sektoral untuk komoditas atau industri tertentu, daripada membentuk inisiatif mereka sendiri . ◀

Sumber dan situs internet utama

- OHCHR dan UN Global Compact, '*How to Develop a Human Rights Policy*'(Bagaimana Membuat Kebijakan HAM) (edisi kedua, 2015) *www.goo.gl/TFWWkk*
- Business & Human Rights Resource Centre, daftar kebijakan HAM perusahaan *www.goo.gl/xIx2Nh*

‘Menjadikannya bagian dari DNA perusahaan’

Suatu kebijakan hanyalah kata-kata yang tertulis di atas kertas tanpa tindakan untuk mempraktikkannya. Agar perusahaan dapat menerapkan komitmennya, penghormatan HAM perlu menjadi bagian dari budaya atau ‘DNA’ perusahaan – penghormatan HAM harus menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari cara beroperasi perusahaan.

Menanamkan artinya menciptakan ‘lingkungan makro’ yang tepat agar kebijakan tersebut bisa efektif diterapkan dalam praktik. Hal ini meliputi pelatihan, struktur kinerja dan pertanggungjawaban, instruksi dari manajemen senior dan dewan direksi, serta rasa memiliki tanggung jawab bersama untuk memenuhi komitmen HAM perusahaan.

RINGKASAN PEDOMAN POKOK

Pedoman pokok 1 Menugaskan tanggung jawab untuk HAM

Pedoman pokok 2 Kepemimpinan dari puncak sangat penting

Pedoman pokok 3 Mempertimbangkan komitmen perusahaan dalam perekrutan

Pedoman pokok 4 Membicarakan HAM secara jujur dan terbuka

Pedoman pokok 5 Melatih staf-staf utama

Pedoman pokok 6 Mengembangkan insentif dan disinsentif

Pedoman pokok 7 Mengembangkan kapasitas untuk mencari pemecahan atas dilema dan menanggapi keadaan yang tidak terduga

FUNGSI-FUNGSI UTAMA DI PERUSAHAAN YANG MUNGKIN TERLIBAT DALAM PROSES

- **Manajemen senior:** Terlibat dalam menentukan target, insentif dan disinsentif; membina budaya perusahaan yang menghormati HAM melalui pengaturan dari atas; memimpin perubahan manajemen yang diperlukan (difokuskan pada manajemen tingkat menengah)
- **Sumber daya manusia:** Membantu menanamkan HAM di dalam proses umum SDM, seperti perekrutan, pengupahan, pelatihan, penilaian kinerja dan pemberhentian
- **CSR/keberlanjutan:** Dapat menawarkan keahlian substantif pada tahap penanaman; membantu merancang dan mengadakan pelatihan
- **Manajemen tingkat menengah:** Mengimplementasikan dan menjalankan kebijakan; pembinaan, mendukung dan mengawasi pegawai; mengambil langkah-langkah pendisiplinan yang sesuai jika diperlukan
- **Komunikasi:** Dapat membantu manajemen senior dalam mengatur sikap dari atas, menyampaikan pada pegawai segala perkembangan penting dan menyebarluaskan kebijakan dan komitmen utama

Pedoman pokok

Menugaskan tanggung jawab untuk HAM

Menanamkan penghormatan HAM memerlukan penugasan tanggung jawab atas HAM yang tepat di dalam perusahaan. Pada awalnya, satu fungsi atau departemen mungkin bisa memimpin prosesnya. Fungsi-fungsi perusahaan seperti pengadaan, SDM dan penjualan juga perlu dilibatkan untuk memastikan terdapatnya dukungan lintas fungsi untuk proses

penanaman ini. Pada akhirnya, operasi bisnis harus mengambil alih pengelolaan risiko HAM dengan mempertimbangkan aktivitas dasar perusahaan yang ada di bawah kendali mereka.

Contoh pengalaman dari berbagai perusahaan dalam menyelenggarakan tanggung jawab untuk HAM dapat ditemukan di bagian sumber pada akhir bagian ini.

Pedoman pokok

Kepemimpinan dari puncak sangat penting

Bagi banyak perusahaan, ketika memenuhi tanggung jawab untuk menghormati HAM seperti yang diatur di Prinsip-Prinsip Panduan seringkali melibatkan proses perubahan manajemen yang mana kepemimpinan dari puncak– termasuk dari dewan direksi– sangat penting.Manajemen senior memiliki peran unik yang memberikan isyarat tentang pentingnya HAM bagi bisnis. Manajer senior menyampaikan pesan komunikasi perusahaan di dalam pidato-pidato dan percakapan pribadinya, manajemen puncak dapat menghimbau dan menunjukkan kepemimpinan dalam menangani HAM sebagai bagian dari nilai perusahaan.

Panduan yang bermanfaat untuk dewan direksi dapat diperoleh di terbitan Komisi HAM dan Kesetaraan Inggris (*UK Equqlity and Human Rights Commission's*) tahun 2016 dengan judul '*Business and human rights: A five-step guide for company boards* - Bisnis dan HAM: Panduan lima langkah untuk direksi perusahaan'.[26]

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

PETUGAS PENGHUBUNG (FOCAL POINT) HAM

Beberapa perusahaan menunjuk satu orang penanggung jawab HAM, yang sering kali disebut sebagai "petugas penghubung HAM" atau "pelindung HAM". Petugas penghubung ini dapat beroperasi di kantor pusat atau di dalam satu satuan bisnis. Ia bisa jadi merupakan penasihat internal, koordinator atau juru bicara tentang pendekatan HAM yang digunakan oleh perusahaan. Petugas penghubung juga dapat membantu perusahaan agar tetap mengikuti perkembangan terbaru yang relevan tentang bisnis dan HAM.

CONTOH DARI PRAKTIK

Di perusahaan Coca-Cola, setiap Hari HAM Sedunia (10 Desember), perusahaan akan mengeluarkan pesan khusus tentang HAM yang dikirimkan ke seluruh karyawan melalui surel dan/atau intranet perusahaan. Pesan ini menekankan ulang pentingnya komitmen perusahaan untuk menghormati HAM dan menyoroti kegiatan-kegiatan perusahaan untuk mengimplementasikan Prinsip-Prinsip Panduan PBB dalam satu tahun tersebut. Pesan ini membantu menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen terhadap HAM, dan menyoroti tantangan baru, serta kemajuan tahunan, untuk diketahui para karyawan yang tidak terlibat dalam upaya HAM yang dilakukan perusahaan dalam pekerjaan sehari-harinya.

26 Panduan ini dikembangkan dengan dukungan dari Shift, panduan ini tersedia di www.goo.gl/4LvQrB.

Untuk mengetahui lebih lanjut perjalanan perusahaan Coca-Cola dalam menanamkan HAM dan tujuannya agar semua karyawan memikirkan mengenai bagaimana kegiatan sehari-hari mereka, termasuk video singkat tentang perspektif karyawan, lihat di: www.goo.gl/fIZ8ie

Pedoman pokok

Mempertimbangkan komitmen perusahaan dalam perekrutan

Perusahaan sering kali ingin memastikan bahwa orang-orang yang mereka pekerjakan menerima nilai-nilai perusahaan – termasuk penghormatan terhadap HAM. Perusahaan dapat bertanya kepada calon karyawan tentang rencana mereka menyeimbangkan antara penghormatan terhadap nilai-nilai perusahaan dengan tekanan bisnis lain, dan bagaimana mereka menghadapi dilema serupa sebelumnya. Misalnya, calon karyawan bank yang prospektif dapat ditanya apa yang akan mereka lakukan jika mereka mengetahui bahwa salah satu agen penjualan bank bersikap diskriminatif terhadap nasabah.

Tentu saja, perusahaan juga perlu merekrut orang dengan keterampilan yang tepat: misalnya, satu kesalahpahaman yang umum terjadi di perusahaan adalah menganggap siapa saja 'bisa melakukan' pelibatan masyarakat 'karena hanya sekadar berbicara dengan orang-orang'. Ternyata pengalaman menunjukkan bahwa perencanaan, pelaksanaan dan pengelolaan pelibatan dengan masyarakat lokal yang berhasil memerlukan keterampilan dan keahlian tertentu. Hal ini dibahas di Bab 3.7.

WAWASAN TENTANG NEGARA: INDONESIA & AFRIKA SELATAN

Orang-orang dapat menciptakan perbedaan

"Dalam proses [konsultasi dengan masyarakat], Asia Pulp and Paper [APP] dibantu oleh orang-orang yang melaksanakannya. Pemimpin implementasi yang mengatur operasi di lapangan memiliki banyak pengalaman dalam mengelola konflik lahan di dalam dan di luar APP. Selain itu, orang-orang yang bekerja untuk timnya berasal dari masyarakat lokal juga. Menurut saya, ini adalah kunci keberhasilan APP dalam menjembatani komunikasi dengan penduduk lokal. Mengidentifikasi orang-orang yang tepat di masyarakat yang dilibatkan dan terus dilibatkan secara reguler sampai sekarang."

Dini Widiastuti, Direktur Program Keadilan Ekonomi, Oxfam di Indonesia. Informasi lebih rinci dapat dilihat di cerita dari Indonesia di https://www.businessrespecthumanrights.org/

"Saya memberikan presentasi untuk kelompok retail kami [tentang beban biaya bagi perusahaan karena kelakuan buruk karyawan, termasuk dalam hal HAM]. Kepala kelompok retail melihat beban tersebut dan berkata, 'sebenarnya, kita tidak perlu membuat produk baru; satu-satunya yang perlu kita lakukan adalah mengelola SDM kita dengan baik.' Jika kita mengelola tim kita dengan baik, maka mereka akan lebih sedikit membebani perusahaan. Ini merupakan suatu pelajaran yang mendalam jika kita menyadari bahwa orang-orang yang kita miliki, walaupun mereka adalah aset terbesar kita, tetapi juga bisa menjadi beban terbesar. Masalah [HAM] tidak terjadi karena sistem perusahaan. Masalah terjadi karena orang-orangnya."

Driekie Havenga, Petugas Etika Kelompok, Nedbank. Informasi lebih rinci dapat dilihat di cerita dari Afrika Selatan di situs internet proyek ini.

Pedoman pokok

Membicarakan HAM secara jujur dan terbuka

Menanamkan penghormatan terhadap HAM berarti menghindari kata-kata indah berlebihan tentang betapa baiknya perusahaan dalam memenuhi komitmen, dan berbicara secara jujur dan terbuka tentang tantangan yang dihadapi dan bagaimana memperbaikinya. Perusahaan menemukan berbagai cara untuk mendorong diskusi yang lebih mendalam, di antaranya:

- Mengembangkan panduan HAM internal yang menguraikan pendekatan HAM perusahaan, dan kasus-kasus nyata ketika staf menghadapi tantangan HAM (lihat contoh di kotak informasi di halaman ini);
- Membuat panduan internal tersebut tersedia untuk pihak eksternal agar pemangku kepentingan lain dapat memahami bagaimana perusahaan menangani situasi yang berat, melampaui pernyataan tingkat tinggi yang ada di dalam kebijakan publiknya;
- Mengembangkan dilema-dilema HAM berdasarkan pengalaman nyata yang dapat dikerjakan staf dalam pengaturan yang interaktif, mendiskusikan bagaimana mereka akan menangani kasus-kasus seperti itu;
- Bertukar tantangan dan praktik baik untuk mengatasinya melalui intranet perusahaan dan presentasi;
- Memaparkan dampak HAM langsung kepada staf, misalnya, ketika mengunjungi anak perusahaan, klien atau pemasok, atau melalui presentasi foto atau video jika paparan langsung tidak memungkinkan.

CONTOH: PANDUAN HAM

Banyak perusahaan membuat panduan internalnya sendiri untuk membantu staf dalam mengimplementasikan komitmen HAM perusahaan. Biasanya, panduan ini menerjemahkan komitmen tingkat tinggi perusahaan ke 'bahasa bisnis' yang dipahami oleh semua orang di perusahaan tersebut, dilengkapi dengan pedoman untuk risiko-risiko khusus yang dihadapi perusahaan dan diskusi tentang contoh kasus dan/atau dilema yang mungkin dihadapi staf.

Berkonsultasi dengan pemangku kepentingan eksternal pada saat pembuatannya mungkin akan makan waktu lebih lama. Akan tetapi, perusahaan telah merasakan bahwa konsultasi seperti ini akan membuat isi panduan lebih kuat dan dapat disediakan untuk publik. Contoh panduan yang diterbitkan untuk eksternal, misalnya:

- Milik ABN AMRO: 'Our path towards respecting human rights' (Jalan kami menuju penghormatan HAM)[27]
- Milik Total: 'Human Rights Guide' (Panduan HAM)[28]
- Milik Rio Tinto: 'Why human rights matter' (Kenapa HAM penting)[29]

27 www.goo.gl/VHO24X
28 www.goo.gl/PJRjwQ
29 www.goo.gl/L29QBO

Pedoman pokok 5

Melatih staf-staf utama

Banyak perusahaan melatih staf mereka tentang prinsip-prinsip atau aturan perilaku perusahaan. Pelatihan seperti ini dapat memasukkan diskusi tentang dilema HAM. Pelatihan yang sudah disesuaikan harus tersedia bagi staf yang menghadapi dilema HAM tertentu (misalnya, petugas pengadaan yang sering berhadapan dengan tekanan bisnis terkait dengan harga dan waktu pengantaran, serta kinerja sosial) atau yang beroperasi di situasi HAM yang menantang (misalnya, dalam konteks yang mana terjadi pelanggaran HAM sistematis terhadap kelompok tertentu). Pelatihan harus ditinjau secara berkala untuk menilai apakah masih efektif untuk mencapai sasarannya.

Pedoman pokok

Mengembangkan insentif dan disinsentif

Sistem penghargaan dan pengakuan harus diperluas dengan memasukkan penghormatan terhadap HAM. Sistem ini harus ditinjau ulang untuk memastikan bahwa sistem tidak memberikan insentif untuk perilaku yang salah – misalnya, jika staf pengadaan diberikan bonus ketika pemasok memenuhi tenggat waktu yang ketat agar lebih cepat mengirimkan produknya untuk memenuhi sasaran bisnis, tetapi ternyata pemasok hanya bisa melakukan itu dengan mewajibkan pekerjanya bekerja dengan jam kerja yang jauh lebih panjang dari seharusnya atau tidak diberikan uang lembur. Sama pentingnya agar kegagalan menghormati HAM diberikan konsekuensi internal yang sesuai. Beberapa contoh sistem insentif, termasuk:

- Mengharuskan setidak-tidaknya satu sasaran terkait HAM untuk dimasukkan sebagai sasaran untuk semua manajer;
- Mengaitkan bonus atas kinerja HAM dengan upaya bersama satu kelompok atau satu tim;
- Membuat penghormatan HAM sebagai bagian dari kerangka kompetensi karyawan pada saat dievaluasi.

Sistem *penghargaan* dan *pengakuan* harus diperluas dengan memasukkan penghormatan terhadap HAM.

CONTOH: KOMITE YANG MENDUKUNG PENGAMBILAN KEPUTUSAN TENTANG HAM

Kantor Etik Rabobank[30]
memberikan saluran untuk karyawan yang memerlukan nasihat tentang permasalahan terkait dengan aturan perilaku perusahaan, yang secara eksplisit mengacu pada HAM. Suatu permasalahan atau kasus bisa dibawa ke Komite Etik, yang dipimpin oleh Direktur Utama, yang juga merangkap sebagai "komisi peninjauan kebijakan dan pedoman yang ada," dan "rekomendasi yang dikeluarkan [berfungsi] menjadi prinsip panduan untuk semua tindakan orang-orang di organisasi".

Kantor Etik Nedbank[31]
memainkan peran sentral dalam tata kelola perusahaan dan untuk menanamkan penghormatan HAM. Kantor ini mendorong kesadaran, mendukung jejaring petugas etik di seluruh bagian perusahaan dan memiliki Panel Etik yang "berurusan dengan semua petunjuk yang material tentang perilaku yang tidak etis dan melapor ke [komite dewan direksi] sebagai bagian dari upaya berkesinambungan untuk memastikan diambilnya tindakan yang independen, objektif dan adil ketika terjadi perilaku yang tidak etis".

Dewan Kepatuhan Penjualan Ericsson[32]
mengawasi proses yang "secara berkala meninjau dampak HAM dalam proses penjualan dan memeriksa permintaan penjualan tertentu". Dewan ini "terdiri dari perwakilan berbagai departemen dan fungsi, serta memiliki tanggung jawab utama untuk proses ini, dan dapat menyetujui penjualan dengan syarat tertentu atau bahkan langsung menolak. Di beberapa kasus, dewan ini dapat merekomendasikan penilaian dampak HAM untuk negara tertentu. Jika diperlukan, Proses Kepatuhan Penjualan menentukan apakah ada langkah-langkah mitigasi yang harus dilakukan."

Upaya Nedbank untuk menanamkan dalam praktik

Cerita dari Afrika Selatan di **https://www.businessrespect-humanrights.org/** melihat upaya Nedbank untuk menghormati HAM. Pengalaman perusahaan mengilustrasikan beberapa pedoman pokok dalam bab ini, termasuk di antaranya :

- Terus berusaha mengomunikasikan secara internal logika bisnis penghormatan terhadap HAM (seperti, biaya jika gagal menghormati HAM, dan ketertarikan karyawan, pelanggan dan investor terhadap perusahaan yang etis dan berkelanjutan);
- Menghubungkan HAM dengan topik yang sudah ada dan berhubungan dengan perusahaan, misalnya tentang pelestarian lingkungan dan etis;

Pedoman pokok
Mengembangkan kapasitas untuk mengatasi dilema dan menanggapi situasi yang tidak terduga

Keputusan perusahaan yang melibatkan HAM sering kali mengandung dilema yang sulit, dan memerlukan kapasitas untuk menanganinya. Sejumlah besar perusahaan membentuk komite yang menangani dilema berhubungan dengan HAM seperti komite etik, integritas atau tanggung jawab korporasi. Fungsi komite ini dapat meliputi:

30 www.goo.gl/NKdc8w
31 www.goo.gl/X1VA2c
32 www.goo.gl/cEY2OJ

- Menyediakan penafsiran dan penerapan prinsip-prinsip bisnis atau aturan perilaku, termasuk segala bentuk komitmen HAM;
- Mendiskusikan dilema yang muncul di dalam perusahaan (sebagai contoh, apakah nilai perusahaan dapat ditegakkan ketika ada kontrak baru yang besar, atau apakah perusahaan mau masuk ke negara baru atau tidak);
- Meninjau kembali prosedur pengaduan di perusahaan dan membuat rekomendasi untuk memperkuatnya.

- Membuat HAM sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan bisnis, seperti pada saat memberikan kontrak kepada pemasok;
- Mengintegrasikan HAM ke dalam struktur tata kelola, seperti komite risiko dan audit;
- Mengintegrasikan HAM ke berbagai mekanisme SDM, seperti perekrutan, penilaian kinerja, pelatihan dan pelaporan perilaku yang salah.

RANGKUMAN – PERANGKAP YANG HARUS DIHINDARI

MENGISOLIR HAM DI SATU DEPARTEMEN

Ketika membangun kapasitas HAM internal, perusahaan menemukan bahwa bagian bisnis yang lain akan merasa tidak terlalu perlu bertanggung jawab tentang HAM jika HAM terlihat 'ditangani' oleh orang atau fungsi tertentu. Perusahaan perlu menyeimbangkan antara pembangunan keahlian internal dengan kebutuhan rasa kepemilikan bersama dalam pengelolaan dampak HAM.

STAF YANG BERTANGGUNG JAWAB UNTUK HAM TIDAK MEMILIKI AKSES

Mereka yang bertanggung jawab tentang HAM memerlukan akses ke semua bagian perusahaan yang relevan, dan mengetahui kejadian-kejadian di dalam perusahaan yang relevan dengan HAM, agar mereka dapat secara efektif menerjemahkan HAM untuk bisnis.

MENENTUKAN INSENTIF YANG KONTRA PRODUKTIF

Jika target kinerja hanya diarahkan untuk mengurangi jumlah insiden yang terkait HAM, dan bukan untuk mendorong keterbukaan dan kesediaan untuk memperbaiki diri, ini akan berakibat berkurangnya pelaporan insiden dan bukan penurunan insiden secara nyata. Penting bagi insentif untuk mendorong perilaku yang benar dan bukan sekadar bagus secara angka belaka.

Beberapa saran untuk UKM

Koordinasi lintas fungsi yang lebih mudah

Dalam perusahaan yang lebih kecil, sering kali tidak mungkin mempekerjakan satu orang penuh waktu untuk menangani satu topik tertentu. Di saat yang sama, perusahaan kecil memiliki hierarki dan struktur komunikasi yang lebih sederhana, sehingga lebih mudah untuk para staf dengan tanggung jawab HAM yang berbeda untuk saling berkoordinasi dalam upaya-upaya mereka.

Berpartisipasi dalam pelatihan yang diadakan

Daripada membuat pelatihannya sendiri, perusahaan dapat ambil bagian dalam program-program yang ditawarkan oleh organisasi yang menyediakan pelatihan. The Business & Human Rights Resource Centre memiliki daftar kegiatan, termasuk kursus terbuka.

Memastikan sikap dari atas

Sama seperti perusahaan yang lebih besar, dukungan dari atas memainkan peranan yang sangat penting. Untuk UKM yang dikelola oleh pendirinya, akan relatif lebih mudah untuk memastikan pengiriman pesan berbasis nilai.

Manfaat dari komunikasi yang lebih informal dengan pekerja

Manajemen UKM sering kali lebih mudah terlibat langsung dengan pekerja daripada manajemen perusahaan besar. Hal ini dapat membantu mengomunikasikan tentang pentingnya HAM, serta memungkinkan manajemen untuk mendengar langsung tantangan yang dihadapi staf untuk memenuhi komitmen di dalam praktik. ◀

Sumber dan situs internet utama

- Shift, '*Embedding Respect for Human Rights Within a Company's Operations*' (Menanamkan Penghormatan HAM dalam Operasi Perusahaan), 2012 *www.goo.gl/uO9cIP*
- UN Global Compact, '*Good Practice Note on Organizing the Human Rights Function within a Company*' (Catatan tentang Praktik Baik dalam Melaksanakan Fungsi HAM dalam Perusahaan), 2014 *www.goo.gl/XjiHnc*

bab 3.3

Menilai dampak

'Dari reaktif ke proaktif'

Langkah pertama dari uji tuntas HAM adalah menilai bagaimana kegiatan dan hubungan bisnis perusahaan dapat mengandung risiko terhadap HAM. Penilaian ini melibatkan pertimbangan kemungkinan dampak negatif dari kegiatan serta hubungan bisnis yang ada saat ini dan yang direncanakan terhadap perorangan dan masyarakat, dan menentukan serangkaian prioritas tindakan untuk memitigasi risiko tersebut.

Penilaian dampak bisa menjadi proses yang menantang. Mengidentifikasi dampak HAM yang paling serius yang melibatkan perusahaan dapat membantu membangun pemahaman internal tentang HAM, menentukan arah strategis untuk bisnis mengenai bagaimana mengelola risiko yang diasosiasikan dengan operasi perusahaan, serta menyediakan fokus untuk upaya mitigasi perusahaan berdasarkan pada dimana letak risiko kerugian atau bahaya yang paling serius terhadap masyarakat.

RINGKASAN PEDOMAN POKOK

Pedoman pokok Mengidentifikasi dampak HAM

Pedoman pokok Memprioritaskan dampak HAM yang paling serius

Pedoman pokok Melibatkan fungsi manajemen risiko yang ada

Pedoman pokok 4 Memperdalam penilaian dampak di seluruh bagian bisnis

Pedoman pokok 5 Merupakan proses yang berkesinambungan dan bukan sekedar sekali evaluasi

FUNGSI-FUNGSI UTAMA DI PERUSAHAAN YANG MUNGKIN TERLIBAT DALAM PROSES

- **CSR/keberlanjutan:** Memberikan keahlian tentang HAM; berkolaborasi dengan fungsi operasi; membantu koordinasi proses penilaian dampak HAM
- **Manajemen risiko:** Memberikan masukan ahli untuk proses penilaian dampak; mengintegrasikan HAM ke dalam proses manajemen risiko yang ada
- **Hubungan masyarakat:** Berinteraksi dengan pemangku kepentingan eksternal ketika penilaian dampak melibatkan konsultasi dengan tetangga dan masyarakat
- **Hukum/kepatuhan:** Kesadaran tentang sejumlah risiko terkait dengan kewajiban hukum perusahaan yang dapat dihubungkan dengan proses penilaian dampak
- **Fungsi/operasi khusus yang dapat dihubungkan dengan risiko HAM** (sebagai contoh, keamanan, pengadaan, SDM, penjualan)**:** Keterlibatan dalam mengevaluasi dan memprioritaskan dampak yang harus diberikan perhatian
- **Pemerintahan/urusan publik:** Masukan tentang bagaimana risiko HAM bisa menjadi lebih serius dengan adanya peraturan atau tindakan negara

Pedoman pokok

Mengidentifikasi dampak HAM

Identifikasi dampak HAM dapat dilakukan dalam berbagai bentuk. Biasanya dimulai dengan penelitian data sekunder, yang difokuskan pada identifikasi risiko dampak HAM di negara/sektor tertentu yang relevan dengan operasi perusahaan. Selain sumber-sumber yang tersedia untuk publik, laporan internal perusahaan juga dapat memberikan gambaran tertentu, seperti laporan tentang penggunaan kebijakan pelaporan pelanggaran (*whistleblower*) dan

mekanisme penanganan keluhan, penilaian diri yang dilakukan oleh pemasok atau satuan usaha, laporan manajemen dari fungsi-fungsi yang relevan (sebagai contoh, SDM, kepatuhan, CSR/keberlanjutan), serta laporan dari dewan pekerja dan lembaga perwakilan pekerja lainnya.

Berikut adalah beberapa cara untuk melakukan identifikasi awal permasalahan-permasalahan HAM secara luas untuk selanjutnya dapat digali secara mendalam:

- **Negara tertentu**: mengidentifikasi negara tempat operasi yang memiliki risiko HAM terbesar;
- **Hak tertentu**: mengidentifikasi HAM tertentu yang diakui sebagai HAM yang paling berisiko di konteks industri atau sektor atau negara tertentu;
- **Fungsi tertentu:** terlibat dengan fungsi perusahaan tertentu yang mana staf-nya secara reguler menghadapi atau bertanggung jawab atas dampak dan risiko HAM (sebagai contoh, keamanan atau penjualan).

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

LOKAKARYA PENILAIAN DAMPAK BERBASIS TIM

Salah satu pendekatan penilaian dampak HAM menggunakan sistem mengumpulkan pendapat yang difasilitasi yang mencontoh proses penilaian risiko berbasis tim yang tradisional. Manajer dan staf dari bagian yang berbeda digabung ke dalam kelompok-kelompok, sering kali dari fungsi yang berseberangan, dan dibantu oleh fasilitator ahli untuk memikirkan bagaimana perusahaan dapat terlibat dalam dampak HAM, baik saat ini atau di masa depan. Proses ini biasanya menyoroti permasalahan-permasalahan potensial yang kalau tidak dibahas melalui cara ini akan tetap tidak teridentifikasi, dan mendorong diskusi tentang seberapa serius dampak yang ada, meskipun nantinya hampir selalu akan memerlukan informasi dan verifikasi lebih lanjut.

Sejumlah besar perusahaan menemukan cara ini merupakan langkah penting untuk membangun pemahaman internal tentang HAM dan pentingnya HAM bagi bisnis. Cara ini membantu para kolega dalam bisnis yang mungkin tadinya bersikap skeptis tentang relevansi HAM, tetapi dukungannya penting dan diperlukan untuk langkah-langkah mitigasi yang efektif.

Akan tetapi, karena evaluasi risiko HAM difokuskan pada risiko untuk orang-orang, maka proses penilaian perlu mempertimbangkan perspektif individu atau kelompok yang mungkin terkena dampak – Dalam Prinsip-Prinsip Panduan disebut sebagai “pemangku kepentingan yang berpotensi terkena dampak”– atau perwakilan resminya. Serikat pekerja tentu saja merupakan sumber informasi primer tentang dampak terhadap hak asasi anggota mereka. Berkonsultasi dengan pemimpin masyarakat lokal juga menjadi cara yang memadai untuk memahami dampak terhadap anggota kelompok yang lebih luas, meskipun begitu perusahaan

harus menyadari bahwa pemimpin lokal mungkin tidak mewakili keragaman pandangan yang ada di masyarakat. (Apa yang harus diperhatikan ketika mengadakan pelibatan pemangku kepentingan yang bermakna dibahas secara lebih rinci di Bab 3.7.)

Walaupun tidak selalu memungkinkan untuk bisa berkonsultasi langsung dengan pemangku kepentingan yang terkena dampak sejak awal, tetapi proses penilaian dampak perusahaan perlu berkembang seiring dengan waktu agar memungkinkan adanya interaksi langsung dengan mereka. Jika konsultasi langsung tersebut tidak memungkinkan (misalnya, karena jumlah orang yang berpotensi terkena dampak terlalu besar), atau berisiko bagi pemangku kepentingan yang terkena dampak, maka perusahaan harus mencari cara lain untuk memperoleh pengetahuan tentang perspektif mereka. 'Perwakilan terpercaya', yang bekerja dengan pemangku kepentingan yang terkena dampak dan memiliki pengetahuan langsung tentang perspektif mereka, dapat membantu – seperti organisasi masyarakat sipil lokal atau serikat pekerja yang meskipun tidak mewakili pekerja yang bersangkutan, tetapi memiliki pengetahuan yang baik tentang permasalahan menyangkut hak-hak pekerja di tingkat lokal.

Pedoman pokok

Memprioritaskan dampak HAM yang paling serius

Pertanyaan utama dari proses penilaian dampak manapun adalah tentang prioritas: *kapan perusahaan harus memfokuskan perhatiannya?*

Pertanyaan utama dari proses penilaian dampak mana pun adalah tentang prioritas: kapan perusahaan harus memfokuskan perhatiannya? Kenyataannya, sebagian besar perusahaan dapat terlibat dalam banyak dampak potensial di waktu yang bersamaan dan, karena benar-benar memiliki keterbatasan sumber daya, perusahaan perlu memutuskan dampak mana yang harus difokuskan terlebih dahulu. Prinsip-Prinsip Panduan PBB menyadari kenyataan ini di Prinsip 24. Namun demikian, perusahaan biasanya memprioritaskan permasalahan yang memiliki risiko bisnis terbesar, seperti risiko terhadap reputasi atau risiko gangguan operasional. Sebaliknya, tanggung jawab untuk menghormati HAM berurusan dengan risiko bagi manusia, dan Prinsip-Prinsip Panduan mengharapkan perusahaan meletakkan manusia sebagai inti dari prosesnya. Dengan kata lain, jika diperlukan untuk menentukan prioritas antar dampak HAM untuk diperhatikan dan ditanggapi oleh perusahaan, maka perusahaan perlu melakukannya dengan berfokus pada seberapa serius kerugian atau bahaya yang ditimbulkan terhadap orang-orang terkait.

Bagaimana penerapan pokok panduan ini dalam prakteknya? Proses manajemen risiko biasanya memiliki dua masukan:

seberapa serius dampak yang diakibatkan terhadap bisnis (sebagai contoh, biaya litigasi sebesar x, atau kerusakan reputasi setingkat x) dan tingkat kemungkinan (yaitu, seberapa mungkin kejadian tertentu akan mengakibatkan dampak tertentu). Risiko terhadap manusia memiliki dua karakter khusus:

1. Tingkat keseriusan yang relevan adalah keseriusan dampak terhadap orang-orang, dan bukan terhadap bisnis;
2. Tingkat keseriusan memiliki bobot lebih besar daripada tingkat kemungkinan, sehingga risiko yang parah terhadap orang-orang harus selalu menjadi prioritas untuk diberikan perhatian.

Perusahaan harus memprioritaskan dampak yang paling serius, yang mana di dalam Prinsip-Prinsip Panduan didefinisikan berdasarkan skala, ruang lingkup, dan kemungkinan pemulihannya. Tabel berikut menjelaskan konsep-konsep ini dengan beberapa contoh. Contoh-contoh ini hanya bersifat sebagai ilustrasi dan tidak bermaksud menyarankan bahwa jenis dampak tertentu tidak akan pernah mencapai tingkat keparahan yang serius.

Tabel: Memahami Skala Prioritas

Dimensi	Definisi	Contoh	
		Potensi tingkat keseriusan tidak terlalu -tinggi	Lebih serius
Skala:	Seberapa berat atau serius dampak yang ditimbulkan	Anak usia 14 tahun membantu menjaga warung keluarga	Anak usia 10 tahun bekerja di pertambangan rakyat
Ruang lingkup:	Seberapa luas dampaknya (atau berapa banyak orang yang akan terkena dampak)	Satu atau dua orang	Seluruh masyarakat
Kemungkinan pemulihan:	Seberapa sulit untuk memperbaiki kerugian yang telah ditimbulkan	Pekerja dipecat atas alasan yang diskriminatif tetapi dapat segera dikembalikan pekerjaannya dengan ganti rugi yang memadai, permohonan maaf, dan jaminan untuk tidak terulang lagi	Pekerja yang terkena penyakit yang tidak dapat disembuhkan karena tidak disediakan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai

Penentuan prioritas selalu bersifat relatif: risiko HAM yang paling serius untuk satu perusahaan mungkin akan berbeda kedudukannya di perusahaan lain, tetapi setiap perusahaan harus mengambil tindakan atas risiko yang paling serius terhadap orang-orang yang melibatkan perusahaan.

Suatu dampak dapat bersifat serius meskipun hanya memenuhi salah satu dari dimensi skala, ruang lingkup, dan kemungkinan pemulihan di atas – tidak perlu mencapai tingkat serius di ketiga dimensi.

Memprioritaskan dampak yang paling serius untuk diperhatikan bukan berarti dampak yang tingkat keseriusannya rendah tidak perlu ditangani. Beberapa dampak mungkin mudah ditangani, atau hanya memerlukan sedikit tambahan sumber daya, sehingga perusahaan tidak memiliki alasan untuk tidak menanganinya.

Selain tingkat keseriusan, perusahaan juga perlu mempertimbangkan kemungkinan: seberapa mungkin suatu dampak ada atau terjadi di dalam operasi perusahaan? Hal ini melibatkan konteks operasi perusahaan dan kemampuan berbagai hubungan bisnis perusahaan untuk mengelola risiko HAM secara efektif. Tabel berikut memberikan beberapa contoh dari unsur-unsur yang ada di dalam kemungkinan.

Tabel: Memahami tingkat kemungkinan

Beberapa faktor yang bisa berdampak negatif di konteks negara tertentu, misalnya:	Faktor-faktor berikut dapat meningkatkan atau menurunkan kemungkinan timbulnya dampak negatif terhadap HAM melalui hubungan bisnis perusahaan:
Keberadaan dan penegakan peraturan perundang-undangan nasional	Apakah kebijakan perusahaan menyentuh masalah penghormatan HAM
Konflik antara hukum nasional dan hukum HAM internasional	Apakah ada proses yang efektif demi memenuhi tanggung jawab untuk menghormati
Kebiasaan dan praktik lokal	Rekam jejak dalam menegakkan atau melanggar HAM
Keberadaan korupsi	Praktik perusahaan sehubungan dengan korupsi
Keberadaan konflik	Apakah perusahaan berkonflik dengan pemangku kepentingan lokal

Perusahaan sering kali bertanya bagaimana caranya agar mereka yakin dengan prioritas dampak HAM yang mereka buat. Mengikuti proses di atas adalah cara terbaik untuk memastikan pengambilan keputusan selaras dengan Prinsip-Prinsip Panduan, akan tetapi pada akhirnya, masukan dari para pemangku kepentingan yang akan membantu membuat proses penentuan prioritas ini menjadi lebih kokoh dan pilihan perusahaan menjadi lebih dipercaya. Menemukan pemangku kepentingan yang tepat untuk menguji daftar prioritas yang diusulkan memerlukan pertimbangan yang seksama, dan pada titik ini perusahaan kemungkinan akan menggali pengetahuan dari perwakilan yang terpercaya atau

ahli tentang pemangku kepentingan. Sama seperti proses pembuatan kebijakan, memberikan masukan untuk upaya ini memerlukan perspektif tertentu tentang keseluruhan operasi perusahaan, dan dimana kemungkinan adanya risiko HAM terbesar.

Kerangka Pelaporan berdasarkan Prinsip-Prinsip Panduan PBB, yang dibahas di Bab 3.6, memberikan panduan bermanfaat tentang bagaimana mengidentifikasi dan menentukan prioritas atas permasalahan-permasalahan HAM yang paling relevan. Tabel berikut menguraikan pengalaman beberapa perusahaan yang telah menggunakan Kerangka Pelaporan UNGP (Prinsip-Prinsip Panduan PBB). Laporan mereka biasanya menjelaskan proses yang mereka gunakan untuk mencapai identifikasi atas permasalahan-permasalahan yang paling relevan, yang dikumpulkan di operasi perusahaan tingkat global. Contoh-contoh lain dapat ditemukan di www.UNGPreporting.org.

Perusahaan harus *mem-prioritaskan dampak* yang paling serius terhadap orang-orang.

Tabel: Contoh permasalahan HAM yang paling relevan yang diidentifikasi oleh perusahaan dengan menggunakan Kerangka Pelaporan UNGP

Perusahaan	Sektor	Permasalahan HAM yang paling menonjol yang telah diidentifikasi	Sumber
ABN AMRO	Keuangan	‣ Privasi ‣ Diskriminasi ‣ Hak-hak pekerja ‣ HAM yang berhubungan dengan lahan	Laporan Tahunan (terintegrasi) 2015[33]
Ericsson	TIK	‣ Hak atas privasi ‣ Kebebasan berekspresi ‣ Hak-hak pekerja	Laporan Keberlanjutan dan Tanggung Jawab Perusahaan 2015[34]
H&M	Pakaian	‣ Upah untuk standar hidup yang adil ‣ Kesehatan dan keselamatan kerja ‣ Kerja paksa ‣ Diskriminasi dan pelecehan ‣ Pekerja anak ‣ Kebebasan berserikat dan perundingan bersama ‣ Jaminan sosial ‣ Hak atas lahan ‣ Jam kerja ‣ Akses atas air	Laporan Keberlanjutan 2015[35]
Total	Energi	‣ Kerja paksa ‣ Pekerja anak ‣ Diskriminasi ‣ Kondisi kerja dan keselamatan yang adil dan layak ‣ Akses atas lahan ‣ Hak atas kesehatan dan standar hidup yang layak ‣ Risiko penyalahgunaan tindakan keras	Kertas Pengarahan HAM, Juli 2016[36]
Unilever	Makanan dan minuman	‣ Diskriminasi ‣ Upah yang adil ‣ Kerja paksa ‣ Kebebasan berserikat ‣ Pelecehan ‣ Kesehatan dan keselamatan kerja ‣ Hak atas lahan ‣ Jam kerja	'*Enhancing Liveli- hoods, Advancing Human Rights*' (Meningkatkan Penghidupan, Memajukan HAM), Laporan HAM 2015[37]

33 www.goo.gl/cRLSbO
34 www.goo.gl/Y6JLZ2
35 www.goo.gl/GLJ72D
36 www.goo.gl/Kjnem6
37 www.goo.gl/Zo8JME

Pedoman pokok

Melibatkan fungsi manajemen risiko yang ada

Bagi perusahaan yang memiliki departemen manajemen risiko, pengalaman menunjukkan manfaat dari melibatkan mereka dalam proses penilaian dampak HAM. Keterlibatan departemen ini dapat berkontribusi pada metodologi yang lebih kuat (mengingat keahlian yang dapat mereka berikan) serta membantu memastikan agar hasilnya diintegrasikan ke dalam sistem manajemen perusahaan. Keterlibatan mereka juga dapat membantu fungsi manajemen risiko untuk memahami bahwa manajemen risiko HAM berbeda dari manajemen risiko bisnis yang tradisional.

Fungsi lain yang penting untuk dilibatkan adalah fungsi yang perlu menerapkan langkah-langkah mitigasi, karena mereka bisa memberikan masukan tentang karakteristik risiko dan apakah usulan mitigasi bisa diterapkan dalam praktik atau tidak. Audit internal dan kepatuhan dapat membantu memastikan penyelarasan dengan prosedur baru.

Pedoman pokok

Memperdalam penilaian dampak di seluruh bagian bisnis

Proses penilaian dampak HAM yang dijelaskan di atas dapat berupa kegiatan tingkat tinggi di tingkat korporasi atau kelompok. Tetapi pendekatan dasar yang sama dapat diterapkan untuk satuan usaha, anak perusahaan di satu negara atau bagian bisnis tertentu lainnya. Sebagai contoh:

Fokus pada negara tertentu

Penelitian awal dapat menghasilkan klasifikasi negara menurut tingkatan risiko HAM-nya. Bagi negara-negara dengan risiko tinggi (misalnya, negara yang kaum perempuannya tidak mendapatkan perlakuan yang setara di hadapan hukum), harus ada analisis yang lebih tajam sebelum mengembangkan langkah-langkah mitigasi yang spesifik. Pendekatan '*red flag*' harus menyoroti negara-negara yang terkena dampak konflik, serta negara-negara yang dikenakan sanksi oleh Dewan Keamanan PBB atau oleh organisasi kawasan, seperti Uni Eropa.

Proses uji tuntas pelanggan dan klien

Berdasarkan permasalahan-permasalahan HAM yang paling relevan, suatu perusahaan mungkin ingin memperkuat pertanyaan-pertanyaan uji tuntasnya untuk pelanggan atau klien. Biasanya ini berarti mengajukan beberapa pertanyaan tertentu sebelum menerima satu klien atau sebelum menjual

suatu produk ke pelanggan tertentu, dan jika terdapat keraguan tentang risiko HAM yang ada di satu hubungan atau transaksi tertentu, membawa permasalahan tersebut ke tingkat yang lebih tinggi secara internal.

Menyaring mitra usaha lain

Perusahaan semakin menyaring mitra usahanya (contohnya, pemasok, sub-kontraktor, penyedia jasa) berdasarkan rekam jejak HAM dan kemampuannya untuk mengelola risiko HAM. Penyaringan ini termasuk dengan meminta mitra bisnis untuk mengisi kuesioner, meminta mereka menandatangani perjanjian yang mencakup aturan perilaku pemasok, dan menyepakati untuk diaudit, 'kunjungan untuk mendukung pemasok' (lihat contohnya di Bab 3.4), atau penilaian kolaboratif untuk mengevaluasi kinerja.

Mengidentifikasi permasalahan HAM yang paling relevan bagi perusahaan (lihat Pedoman pokok 2 di atas) dapat membantu mengidentifikasi ambang batas untuk mengambil suatu tindakan tertentu. Misalnya, satu pemasok komponen yang diasosiasikan dengan risiko HAM tingkat menengah dapat diminta untuk melakukan penilaian diri, sementara pemasok lain yang memiliki risiko HAM tinggi dapat diminta mengikuti evaluasi yang lebih formal.

Risiko HAM dalam penggabungan dan pengambilalihan (merger dan akuisisi) serta usaha patungan (*joint ventures*)

Bagi perusahaan yang mengambil alih bisnis lain atau bekerja sama dalam bentuk usaha patungan, penting untuk mengidentifikasi risiko-risiko HAM di kegiatan dan hubungan ini. Misalnya, satu perusahaan bisa saja menemukan bahwa mitra usaha patungannya tidak merasa memiliki tanggung jawab untuk menghormati HAM, yang dapat menyebabkan diskusi yang alot dan bahkan ketidaksepakatan yang tajam di dalam manajemen usaha patungan tersebut.

Atau perusahaan mungkin baru mengetahui setelah transaksi dilakukan bahwa ternyata lahan lokasi fasilitas target ternyata diperoleh pemerintah melalui proses konsultasi yang buruk, dan dengan demikian sertifikat lahan yang dimiliki pembeli, kemungkinan akan ditentang oleh masyarakat lokal. Uji tuntas HAM yang dilakukan sejak awal dapat membantu mengidentifikasi warisan beban yang signifikan dan memungkinkan perusahaan menilai dampak dari harga yang diajukan atau persyaratan lain untuk membiayai tindakan-tindakan mitigasi tertentu sebelum penjualan.[38]

---

38 Shift, '*What Do Human Rights Have to Do with Mergers and Acquisitions?*'(Apa hubungan HAM dengan Merger dan Akuisisi), Januari 2016, tersedia di www.goo.gl/vKWdm5.

WAWASAN TENTANG NEGARA: INDONESIA

Pengalaman perusahaan dalam 'pemetaan partisipatif'

Indonesia adalah rumah untuk hutan alami yang luas yang ditebang untuk kayunya yang berharga atau dibakar untuk membuka perkebunan komersial yang menanam komoditas pertanian dalam jumlah besar, seperti sawit dan karet. Lahan perhutanan ini sering kali ditinggali oleh masyarakat adat atau masyarakat tradisional lainnya yang bergantung pada hutan dan hasil hutan untuk penghidupan dan memelihara warisan budaya dan leluhur. Perkebunan memerlukan air dalam jumlah besar, yang dapat mempengaruhi debit air di desa-desa sekitar. Selain itu, kebakaran hutan yang digunakan sebagai cara untuk membuka lahan berbahaya bagi orang-orang yang tinggal di dalam dan di sekitar wilayah hutan tersebut, serta dapat berdampak serius terhadap kesehatan masyarakat luas, termasuk masyarakat di negara-negara tetangga.

Namun perusahaan sering menghadapi tantangan karena tidak mengetahui siapa pemilik lahan sebenarnya dan menemukan sejumlah pihak yang mengklaim sebagai pemilik satu lahan yang sama. Hal ini menjadi tantangan ketika menilai dampak: jika kita tidak mengetahui siapa pemilik atau pengguna lahan yang mungkin terkena dampak operasi kita, maka kita tidak akan mengetahui siapa pemangku kepentingan terkena dampak yang perlu kita libatkan. Pemangku kepentingan melaporkan bahwa pemerintah daerah sering kali tidak hadir atau tidak tertarik mengelola klaim-klaim yang tumpang tindih. Hal ini diperkeruh dengan pendaftaran tanah yang tidak lengkap, serta jarangnya dokumen sertifikat tanah yang resmi. Di dalam praktiknya, perusahaan yang mau melibatkan pemangku kepentingan terkait dengan satu lahan yang akan mereka gunakan atau mereka beli akan menghadapi klaim dari sejumlah pihak; satu perusahaan melaporkan bahwa mereka harus berhadapan dengan 26 pihak berbeda yang mengklaim satu bidang tanah yang sama.

Meskipun sengketa seperti ini rumit untuk diselesaikan, beberapa perusahaan dan pemangku kepentingan mereka telah memiliki pengalaman positif dengan proses 'pemetaan partisipatif'. Hal ini sering kali dilakukan dengan melibatkan semua pihak-pihak yang berkepentingan berjalan bersama di sekitar bidang tanah yang disengketakan dengan alat bantu sistem GPS dan menandai titik-titik dan perbatasan penting. Berdasarkan hasil dari cara ini, lalu dibuat satu peta yang mewakili semua klaim, setelah itu dilanjutkan dengan proses konsultasi dan negosiasi antara pihak-pihak yang berkepentingan untuk mencari penyelesaian. Bantuan dari fasilitator handal, alokasi waktu yang memadai, serta menyediakan mekanisme penanganan keluhan untuk pihak-pihak yang tidak puas dengan prosesnya, diidentifikasi sebagai faktor-faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan pemetaan partisipatif ini.

Pedoman pokok

Merupakan proses yang berkesinambungan dan bukan sekedar sekali evaluasi

Prinsip-Prinsip Panduan membahas tentang 'menilai dampak' (dan bukan 'penilaian dampak') untuk menekankan pada sifat berkesinambungan dari uji tuntas HAM ini. Tidak semua situasi memerlukan 'penilaian dampak HAM' (Human Rights Impact Assessment- HRIA) tersendiri. Perusahaan harus menggunakan pendekatan yang paling sesuai untuk bisnisnya dan jenis dampak HAM yang melibatkan mereka.

Pemerintah dan lembaga keuangan sering kali meminta penilaian dampak mandiri untuk proyek-proyek yang dapat mengakibatkan dampak lingkungan hidup dan sosial yang signifikan (termasuk HAM), misalnya untuk proyek infrastruktur, ekstraktif, atau pertanian berskala besar. Sejumlah perusahaan berusaha mengintegrasikan HAM ke dalam proses penilaian lingkungan hidup dan sosial yang ada.[39]

Menilai dampak HAM adalah sebuah *proses yang berkesinambungan* bagi perusahaan.

Di saat yang sama, ada alasan yang baik juga untuk melakukan HRIA terpisah di situasi-situasi tertentu, seperti pada saat akan memasuki negara baru yang menantang, meluncurkan produk atau jasa baru, menangani permasalahan atau situasi warisan yang berhubungan dengan pelanggaran HAM yang sistematis. Ada sejumlah metodologi dan alat bantu yang tersedia untuk mengadakan HRIA terpisah untuk operasi bisnis. Sumber-sumber yang bagus, di antaranya '*Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*- Panduan tentang Penilaian dan Pengelolaan Dampak HAM' dari the International Business Leaders Forum dan the International Finance Corporation dan '*Human Rights Compliance Assessment* -Penilaian Kepatuhan HAM' dari the Danish Institute for Human Rights. Ada semakin banyak contoh yang terbuka untuk umum tentang HRIA yang dilakukan oleh perusahaan, diantaranya:

- Penilaian HAM untuk tambang Marlin di Guatemala;[40]
- Pengungkapan Nestlé tentang upaya uji tuntas HAM yang mereka lakukan (bersama-sama dengan the Danish Institute for Human Rights),[41] dampak di rantai pasokan kakao di Pantai Gading (bersama-sama dengan Fair Labor Association),[42] dan dampak di rantai pasokan udang di Thailand (bersama-sama dengan Verité);[43]
- Penilaian yang dilakukan bersama-sama dengan UNICEF terhadap perusahaan pariwisata Kuoni mengenai dampak terhadap hak-hak anak sehubungan dengan operasi mereka di Kenya[44] dan India.[45]

39 The International Association for Impact Assessment telah menerbitkan catatan panduan tentang penilaian dampak sosial yang memberikan klarifikasi bermanfaat tentang pengintegrasian HAM ke dalam penilaian dampak sosial: Frank Vanclay, Anna Maria Esteves, Ilse Aucamp dan Daniel Franks, '*Social Impact Assessment: Guidance for assessing and managing the social impacts of projects*' (Penilaian Dampak Sosial: Panduan untuk menilai dan mengelola dampak sosial dari proyek), 2015, tersedia di www.goo.gl/gTIM23.

40 www.goo.gl/wnbTqs

41 www.goo.gl/A31U5O

42 www.goo.gl/zJr9p

43 www.goo.gl/yPUUvt

44 www.goo.gl/atvk2J

45 www.goo.gl/aNqD77

Semakin besar perhatian terhadap perlunya pemahaman yang lebih baik tentang persepsi pemangku kepentingan yang terkena dampak dibandingkan dengan hanya sekadar HRIA yang dipimpin perusahaan, yang berlandaskan pada alat bantu untuk penilaian dampak berbasis masyarakat yang dikembangkan oleh organisasi dari Kanada, Human Rights & Democracy, yang diberi judul 'Getting it Right-Melakukannya dengan benar'.[46] Alat bantu ini sekarang diterapkan oleh Oxfam dan FIDH. Kotak di halaman berikut merangkum beberapa temuan Oxfam tentang hal ini.

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

PEMBELAJARAN TERKINI DARI KEGIATAN PENILAIAN DAMPAK HAM BERBASIS MASYARAKAT OLEH OXFAM

Meskipun menilai dampak hanyalah salah satu langkah dalam proses uji tuntas, namun penilaian dampak HAM (HRIA) dapat menjadi alat yang penting. HRIA terhadap penanaman modal swasta berupaya mengidentifikasi dampak terhadap HAM yang mungkin ada, pernah ada, atau mungkin ada dalam kegiatan korporasi. HRIA dapat dilakukan dalam berbagai bentuk dan dipimpin oleh pemangku kepentingan yang berbeda, tetapi harus memiliki sasaran akhir yang sama yaitu untuk melindungi HAM dan meningkatkan akuntabilitas di kalangan para pemangku kepentingan.

Oxfam, dan OMS lain, merupakan pendukung pendekatan HRIA berbasis-masyarakat, agar mereka yang terkena dampak langsung – masyarakat lokal – dapat mengintervensi untuk meningkatkan efek positif, mencegah atau memitigasi dampak negatif, dan berkontribusi pada pemenuhan HAM. HRIA berbasis masyarakat berpotensi mengubah sepenuhnya dialog yang terjadi antara perusahaan dan masyarakat yang terkena dampak operasi mereka. Jika masyarakat menghasilkan analisis berbasis bukti mereka sendiri, perusahaan perlu mengakui perspektif masyarakat dan terlibat dengan mereka. Di saat yang sama, sudah jelas bahwa metodologi berbasis masyarakat tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan tanpa adanya partisipasi perusahaan.

Pendekatan penilaian dampak HAM berbasis masyarakat menawarkan jalur alternatif, memberikan kesempatan kepada masyarakat yang terkena dampak untuk mengarahkan proses pengumpulan informasi dan partisipasi, membingkainya dengan pemahaman mereka sendiri tentang HAM. Masyarakat dapat terlibat untuk memecahkan masalah ancaman terhadap HAM melalui kerja sama dengan organisasi masyarakat sipil, perusahaan dan pemerintah dengan kedudukan yang lebih setara. Dengan mengawali prosesnya dari perspektif orang-orang yang terkena dampak, HRIA fokus pada kekhawatiran dan aspirasi mereka tentang realisasi HAM.

Rekomendasi Oxfam untuk perusahaan berdasarkan kegiatan ini, di antaranya:

- Pastikan bahwa proses HRIA dilakukan secara menyeluruh, dan partisipasi masyarakat yang sungguh-sungguh menjadi masukan bagi kesimpulan HAM perusahaan. Hal ini berarti jangkauannya harus melampaui kepemimpinan tradisional untuk memastikan agar suara kelompok-kelompok rentan, seperti perempuan, anak, orang lanjut usia, dan kelompok minoritas, diberikan kesempatan untuk didengar.
- Bersedia mempertimbangkan temuan dari proses HRIA eksternal terhadap proyek yang ada, menginternalisasi pembelajaran yang diperoleh dari HRIA, dan menerapkan pengetahuan ini untuk proyek-proyek di masa mendatang sambil tetap mempertimbangkan perbedaan konteks yang ada.
- Pertimbangkan untuk menjangkau organisasi masyarakat sipil yang dapat mendanai HRIA berbasis masyarakat sambil tetap melakukan HRIA yang dipimpin oleh perusahaan, atau pertimbangkan untuk berkolaborasi dalam proses bersama.
- Memberikan dukungan berupa dana bisnis dan HAM yang dapat digunakan oleh masyarakat untuk HRIA.
- Berpartisipasi penuh dalam setiap HRIA berbasis masyarakat untuk menilai dampak dari proyek perusahaan dan menyediakan materi yang diperlukan serta akses ke lokasi dan staf.

Lihat www.goo.gl/dNwQf8, hal.33.
Untuk membaca lebih lanjut tentang kegiatan HRIA Oxfam ada di www.goo.gl/RF7tSe

46 www.goo.gl/zBptS6

RANGKUMAN – PERANGKAP YANG HARUS DIHINDARI

MELUPAKAN PELIBATAN PEMANGKU KEPENTINGAN

Penilaian dampak adalah landasan penting untuk semua langkah-langkah berikutnya di dalam proses uji tuntas. Hubungan yang mulai dibangun antara perusahaan dan pemangku kepentingan dengan mencari masukan mereka sebagai bagian dari upaya untuk mengidentifikasi dampak dapat membantu menciptakan dasar untuk keterlibatan lebih lanjut dalam mencari solusi potensial di tahap-tahap berikutnya. Di saat yang sama, beberapa perusahaan mungkin perlu mulai merasa nyaman dengan proses penilaian dampak ini dengan cara, pertama-tama – belajar dari hasil proses pelibatan pemangku kepentingan yang ada dan kemudian secara bertahap menjadi lebih siap untuk terlibat langsung dengan para pemangku kepentingan mengenai permasalahan HAM atau konteks negara tertentu.

HANYA MELIHAT YANG ADA 'DI DALAM PAGAR'

Untuk banyak perusahaan, risiko HAM mereka yang paling signifikan dapat lebih terkait dengan hubungan bisnisnya daripada kegiatannya sendiri. Penting bagi perusahaan untuk menghindari hanya terfokus pada kegiatan mereka sendiri, atau hanya pada hal-hal yang dapat mereka kendalikan dengan baik, meskipun pada awalnya ini seakan-akan memperluas ruang lingkup melampaui apa yang bisa dikelola.

BERUSAHA MELAKUKAN SEGALA SESUATU DENGAN SEMPURNA

Proses yang dijelaskan di bab ini mungkin terasa baru untuk sebagian besar perusahaan. Bagi perusahaan dengan bisnis yang besar atau kompleks, disarankan untuk mulai melakukannya berdasarkan target, berikan prioritas untuk negara-negara atau bagian-bagian bisnis tertentu untuk mulai belajar menilai dan mengevaluasi risiko HAM. Seiring dengan waktu, upaya ini perlu diperluas agar meliputi seluruh operasi perusahaan, tetapi jika perusahaan mencoba melakukan semuanya sekaligus, ditakutkan akan menyebabkan 'kelumpuhan karena analisis' dan menghambat terlaksananya langkah-langkah berikut secara bermakna.

Sumber dan situs internet utama

- Shift, '*Business and Human Rights Impacts: Identifying and Prioritizing Human Rights Risks*' (Dampak Bisnis dan HAM: Mengidentifikasi dan Memprioritaskan Risiko HAM), 2014 *www.goo.gl/HMk5Vl*
- International Business Leaders Forum, the International Finance Corporation, '*Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*' (Panduan tentang Penilaian dan Pengelolaan Dampak HAM), 2010 *www.goo.gl/AIFT8q*
- Oxfam Amerika, '*Community Voice in Human Rights Impact Assessments*' (Suara Masyarakat dalam Penilaian Dampak HAM), 2015 *www.goo.gl/n1PI16*

Beberapa saran untuk UKM

Mulai dengan berfokus pada serangkaian permasalahan

Sering kali UKM memiliki produk yang sangat berbeda atau dengan target khusus, sehingga akan berurusan dengan dampak HAM tertentu yang berhubungan dengan sektor atau tipe bisnis yang melibatkan barang atau jasa yang dihasilkannya (misalnya, perusahaan teknik air: hak atas air; perusahaan rintisan internet (*start-up*): hak atas privasi dan kebebasan berekspresi; importir kayu keras: hak-hak masyarakat adat dan komunitas hutan lainnya yang tinggal di tempat asal kayu tersebut). Cara ini akan memperjelas bagian mana yang harus diprioritaskan oleh perusahaan.

Mengambil manfaat dari sumber lain

Inisiatif multi pemangku kepentingan untuk industri atau permasalahan yang spesifik, serta badan-badan pemerintah, dapat membantu memberikan informasi untuk membantu pengevaluasian risiko dan langkah-langkah yang diperlukan di negara tertentu atau tentang topik tertentu. ◀

bab 3.4

Mengintegrasikan dan bertindak

‘Mewujudkan ucapan dalam tindakan’

Tujuan dari uji tuntas HAM adalah untuk mencegah dan memitigasi dampak terhadap HAM orang lain. Setelah mengidentifikasi permasalahan HAM yang paling menonjol, perusahaan perlu bertindak untuk mencapai tujuan tersebut. Upaya pencegahan dan mitigasi harus berpandangan ke depan – yang difokuskan agar dampak potensial tidak menjadi dampak nyata. Ketika ada pihak ketiga yang terlibat, perusahaan perlu menggunakan daya ungkitnya terhadap pihak ketiga tersebut agar mereka mau mengubah perilakunya – dan itulah sebabnya kemampuan perusahaan untuk meningkatkan daya ungkitnya, jika diperlukan – menjadi penting. Ketika dampak nyata benar-benar terjadi, meskipun upaya pencegahan sudah dilakukan, maka akan melahirkan kebutuhan untuk pemulihan. Pemulihan dibahas di Bab 3.8.

RINGKASAN PEDOMAN POKOK

Pedoman pokok 1 Hubungan antara menanamkan dan mengintegrasikan

Pedoman pokok Memahami bagaimana perusahaan terhubung dengan dampak HAM

Pedoman pokok Peranan dari daya ungkit

Pedoman pokok Menggali jenis-jenis daya ungkit yang berbeda

Pedoman pokok Mengidentifikasi peluang untuk daya ungkit

Pedoman pokok Mengakhiri hubungan bisnis

Pedoman pokok

Hubungan antara menanamkan dan mengintegrasikan

Bab 3.2 menjelaskan pentingnya menanamkan komitmen perusahaan untuk menghormati HAM ke dalam DNA organisasi. Menanamkan adalah proses di tingkat makro untuk membentuk struktur internal yang diperlukan, termasuk mengatur tanggung jawab untuk HAM dan meningkatkan kesadaran para staf tentang pentingnya HAM bagi pekerjaan mereka, agar komitmen tersebut dapat diterjemahkan untuk membuat perbedaan dalam berbisnis.

Sementara integrasi, justru sebaliknya, adalah langkah kedua dalam proses uji tuntas HAM; yang bertujuan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencegah dan memitigasi dampak HAM spesifik di tingkat mikro. Hal ini sering kali melibatkan bagian-bagian perusahaan yang sangat berbeda. Misalnya, pencegahan dampak terhadap hak atas privasi dari pengguna akhir produk sebuah perusahaan TIK memerlukan tindakan yang berbeda dan melibatkan departemen-departemen yang berbeda dibandingkan dengan upaya untuk memitigasi pekerja anak di peternakan keluarga yang berada jauh dari rantai pasokan satu perusahaan makanan dan minuman.

Pedoman pokok

Memahami bagaimana perusahaan terhubung dengan dampak HAM

Prinsip-Prinsip Panduan menyadari bahwa ada berbagai cara yang dapat melibatkan perusahaan dalam dampak HAM, dan bentuk pertanggungjawaban untuk mengatasinya akan berbeda untuk masing-masing skenario. Hal ini diringkas di tabel berikut, yang menggunakan panduan OHCHR tentang topik ini.[47]

47 Kecuali untuk 'kontribusi paralel', contoh-contoh berikut berasal dari Kantor Komisaris Tinggi PBB untuk HAM, "*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*' (Tanggung Jawab Perusahaan untuk Menghormati HAM: Panduan Penafsiran), 2012, hal. 17.

Tiga cara perusahaan dapat terlibat dalam dampak HAM

Harapan bagaimana perusahaan harus menanggapi keterlibatan dalam dampak HAM

	PENYEBAB	KONTRIBUSI (dua variasi)		KETERKAITAN
		Kontribusi melalui hubungan bisnis	perusahaan harus menanggapi keterlibatan dalam dampak HAM	(...untuk operasi perusahaan, produk atau jasa perusahaan melalui hubungan bisnis)
BENTUK KETERLIBATAN	Perusahaan → Pemangku kepentingan yang terkena dampak	Perusahaan → Pihak ke-3 → Pemangku kepentingan yang terkena dampak	Perusahaan; Satu atau lebih pelaku lain; Pemangku kepentingan yang terkena dampak	Perusahaan → Pihak ke-3 → Pemangku kepentingan yang terkena dampak
CONTOH	Ketika perusahaan mengakibatkan dampak negatif terhadap HAM, perusahaan harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menghentikan atau mencegah dampak tersebut, dan melakukan remediasi. Ketika menangani dampak yang secara rutin berada di dalam kendali perusahaan, daya ungkit perusahaan mungkin menjadi relevan, seperti ketika perusahaan berada di bawah tekanan untuk mengambil tindakan yang akan merugikan HAM (misalnya, tekanan dari pemerintah atau keputusan dari pembeli).	Ketika perusahaan berkontribusi atau kemungkinan berkontribusi pada dampak negatif terhadap HAM, maka perusahaan harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menghentikan atau mencegah kontribusinya, dan menggunakan daya ungkit perusahaan untuk memitigasi dampak yang tersisa sebisa mungkin. Perusahaan juga harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa remediasi atas semua dampak nyata telah dilakukan.		Ketika dampak negatif berkaitan langsung dengan operasi, produk atau jasa perusahaan, melalui suatu hubungan bisnis, maka perusahaan memiliki tanggung jawab untuk berpikir ke depan demi mencari upaya untuk mencegah dampak yang sama terus berlanjut atau terulang lagi. (hubungan bisnis dapat berupa hubungan langsung atau dengan entitas yang posisinya lebih jauh dalam rantai nilai perusahaan.) Menurut Prinsip-Prinsip Panduan, perusahaan tidak bertanggung jawab untuk menyediakan pemulihan atas kerugian (meskipun perusahaan boleh memilih untuk melakukannya atas pertimbangan lain).

Sifat dari tanggapan perusahaan berbeda untuk masing-masing dari ketiga skenario ini (penyebab, kontribusi, hubungan), menurut:

- Apakah tindakan yang diperlukan tersebut hanya karena berpandangan ke depan (berdasarkan keterkaitan), atau juga memerlukan pemulihan (atau berkontribusi pada pemulihan atas) dampak di masa lalu (karena menyebabkan atau berkontribusi);
- Apakah perusahaan benar-benar perlu mengubah praktiknya (karena menyebabkan dan atas tindakannya sendiri di dalam skenario kontribusi), atau menggunakan daya ungkit untuk mempengaruhi perubahan praktik pihak ketiga (karena kontribusi dan keterkaitan).

Tabel kedua di halaman sebelum ini menggambarkan berbagai bentuk tanggapan yang diharapkan. Selanjutnya, bagian ini akan menguraikan beberapa contoh dari setiap skenario secara lebih rinci.

Penyebab

Satu usaha perusahaan kecil yang memiliki beberapa restoran menerima pengaduan dari pengunjungnya karena staf di salah satu restoran tersebut selalu mendiskriminasi pengunjung dari ras tertentu. Setelah dilakukan investigasi, termasuk mendengarkan masukan dari staf, ditemukan bahwa pengaduan ini terbukti. Dengan demikian perusahaan harus:

- Mengambil tindakan untuk mencegah terus terjadinya praktik diskriminatif ini, misalnya, dengan berbicara dengan para staf dan memberikan pelatihan yang memadai, memastikan bahwa staf yang masih melakukan praktik ini akan diberikan peringatan dan dikenakan sanksi dan, jika ada yang menolak mengubah perilakunya, perusahaan akan mempertimbangkan untuk mengakhiri perjanjian kerja (tetapi di saat yang sama juga mempertimbangkan efek negatif lain terhadap HAM yang mungkin terjadi karena pemecatan ini); dan
- Memperbaiki situasi dengan pengunjung yang di-diskriminasi, contohnya, melalui permohonan maaf resmi dari perusahaan, memberitahukan langkah-langkah yang sudah dilakukan oleh manajemen restoran untuk mencegah agar perilaku ini tidak terjadi lagi di masa depan, dan jika memungkinkan menawarkan ganti rugi.

Kontribusi

Perusahaan pakaian membuat pesanan kaos oblong dalam jumlah besar ke satu pemasok. Di menit terakhir, perusahaan kemudian meminta pemasok melakukan perubahan jenis jahitan. Pemasok segera memastikan bahwa mereka memiliki cukup pekerja untuk membuat perubahan disain yang diminta tepat waktu agar bisa memenuhi tenggat waktu pengiriman. Karena kapasitasnya sudah mencapai batas maksimal, pemasok memaksa pekerjanya untuk lembur dan tidak mengambil hak cuti mereka agar bisa memenuhi pesanan.

Ini skenario yang lazim terjadi di sektor pakaian dan alas kaki. Sejumlah besar perusahaan pemilik merek retail mulai meninjau praktik pembelian mereka untuk mengevaluasi bagaimana mereka berkontribusi pada pelanggaran hak-hak pekerja di tingkat pemasok karena perubahan keputusan di menit terakhir. Sebagai contoh, tindakan yang diambil oleh merek pakaian dari Amerika Serikat, Gap, untuk berusaha memitigasi risiko ini, diantaranya: [48]

- Bekerja dengan basis pemasok kecil yang terkonsolidasi dan melalui hubungan jangka panjang sehingga dapat membantu membangun rasa kemitraan dan memungkinkan adanya diskusi yang terbuka tentang tekanan yang dialami pemasok karena praktik pembelian perusahaan;
- Mengumpulkan data tentang kinerja pemasok untuk mengevaluasi bagaimana perusahaan dapat membantu agar pemasok memiliki sistem manajemen yang lebih baik di fasilitas mereka;
- Mengembangkan pelatihan untuk staf pembelian mengenai bagaimana keputusan mereka dapat berdampak langsung pada pekerja di fasilitas pemasok dan bagaimana berusaha untuk menghindari situasi seperti ini.

WAWASAN TENTANG NEGARA: TURKI

'Lebih dari sekedar audit' untuk meningkatkan standar HAM dengan pemasok

Pada saat lokakarya proyek di Turki, peserta membahas batasan program kepatuhan sosial tradisional dan kebutuhan pendekatan inovatif untuk menangani pelanggaran terhadap hak-hak pekerja di rantai pasokan.

Saran dari peserta, meliputi:

- Perusahaan pembeli tidak boleh hanya sekedar "memotong dan pergi" ketika ada masalah, tetapi, justru, harus berkomitmen untuk bekerja dengan para pemasok untuk memperbaiki praktik dan berinvestasi dalam hubungan mereka di jangka panjang;
- Perusahaan harus menghindari mengirim pesan yang berlawanan ke pemasok dengan di satu sisi, menekan pemasok untuk mengirimkan produk dalam jumlah besar dengan segera, sementara di sisi lain menentukan harapan yang tinggi untuk menghormati HAM;
- Kemungkinan ada kendala budaya bagi pemasok untuk mengakui kesalahan mereka: perusahaan pembeli harus mendorong dan memberikan insentif kepada pemasok untuk bertukar tantangan sehingga dapat diatasi bersama;
- Pemasok mungkin memerlukan dukungan yang spesifik untuk mengatasi permasalahan yang sistematis, seperti pekerja anak, kebebasan berserikat atau hak-hak perempuan.

Penjelasan lebih lanjut tentang ini, lihat cerita dari Turki di situs internet proyek ini. Lihat juga publikasi Shift, 'From Audit to Innovation: Advancing Human Rights in Global Supply Chains' (Dari Audit ke Inovasi: Memajukan HAM di Rantai Pasokan Global), 2013.[49]

Ketika situasi nyata seperti yang diceritakan di atas ini terjadi, Prinsip-Prinsip Panduan PBB mengharapkan agar perusahaan pembeli berkontribusi terhadap pemulihan pekerja yang terkena dampak sesuai dengan kontribusi mereka terhadap situasi tersebut, sebagai contoh, memastikan agar pemasok mengizinkan pekerja mengambil semua hak cuti mereka dan memberikan kompensasi langsung atas kerja lembur yang mereka lakukan.

48 www.goo.gl/Qqxh3M
49 www.goo.gl/2Y5BGy

Keterkaitan

Perusahaan kesehatan membuat mesin USG yang kecil dan portabel, yang dapat memberikan akses atas perawatan medis yang dapat menyelamatkan nyawa di kawasan terpencil. Di salah satu negara di mana perusahaan menjual mesin tersebut, terdapat diskriminasi endemis terhadap perempuan, yang menyebabkan adanya preferensi sosial terhadap anak laki-laki. Akibatnya, mesin perusahaan digunakan tidak hanya untuk mengidentifikasi dan mengobati penyakit dan cedera, tetapi juga untuk menentukan jenis kelamin janin agar bisa memudahkan aborsi dini terhadap janin yang berjenis kelamin perempuan. Praktik ini bertentangan dengan hukum nasional, yang juga mengharuskan pabrik pembuat mesin memastikan bahwa praktisi medis yang membeli mesin mereka memiliki sertifikat pemerintah untuk menggunakan mesin tersebut. Akan tetapi, hukum nasional ini penegakannya lemah dan jumlah kelahiran bayi perempuan menurun.

Ini adalah situasi nyata yang dialami GE Healthcare di India. Perusahaan mengambil beberapa langkah untuk mengatasi situasi ini, dan untuk memastikan agar perusahaan tidak ikut berkontribusi pada kerugian HAM karena gagal mengambil langkah-langkah pencegahan, seperti berikut:[50]

- Meningkatkan pelatihan untuk semua agen penjualan yang menjual mesin USG, mendorong mereka untuk membawa permasalahan ke manajer jika ada keraguan tentang praktisi potensial, dan memperjelas bahwa, pada akhirnya, mereka sebaiknya tidak menjual peralatan jika keraguan ini tidak bisa ditangani;
- Menambahkan peringatan eksplisit tentang persyaratan hukum di semua kontrak penjualan dan di semua kontrak hak jual di negara tersebut (karena produk banyak dijual lewat hak jual ini);
- Memasang peringatan di mesin USG tentang hukum;
- Bekerja dengan OMS dan pemangku kepentingan lokal lain mengenai tindakan yang harus dilakukan;
- Mendorong tindakan dari seluruh pelaku industri tentang permasalahan ini melalui Konfederasi Industri India;
- Berkolaborasi dalam kampanye pendidikan publik untuk meningkatkan kesadaran tentang hak-hak perempuan dan anak perempuan.

50 www.goo.gl/FOAxQU

Pedoman pokok 3

Peranan dari daya ungkit[51]

Perusahaan diharapkan menggunakan daya ungkitnya ketika mereka berkontribusi pada suatu dampak bersama-sama dengan satu atau lebih pihak ketiga, atau ketika suatu dampak berhubungan dengan kegiatan operasional mereka, produk atau jasa mereka melalui suatu hubungan bisnis. Daya ungkit dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perubahan atas praktik-praktik yang tidak baik yang dilakukan oleh pihak ketiga yang mengakibatkan kerugian. Dengan kata lain, daya ungkit adalah kemampuan perusahaan untuk mempengaruhi perilaku pihak lain.

Daya ungkit adalah inti dari apa yang dapat diharapkan dapat dilakukan oleh perusahaan secara realistis ketika berhadapan dengan tantangan HAM yang rumit. Posisi komersial yang dominan atau berpengaruh di dalam suatu hubungan bisnis mungkin dapat menolong kemampuan perusahaan untuk menggunakan daya ungkitnya. Akan tetapi, banyak perusahaan yang mungkin menghadapi situasi yang mana mereka tidak memiliki posisi seperti ini dan perlu berpikir kreatif mengenai bagaimana membangun daya ungkit yang cukup. Perusahaan perlu membedakan bagaimana mereka terlibat dalam suatu dampak HAM dari kemampuan mereka menggunakan daya ungkit untuk mengatasi dampak tersebut.

Daya ungkit adalah kemampuan perusahaan untuk *mempengaruhi perilaku pihak lain.*

Pengalaman perusahaan menunjukkan bahwa ketika kedua diskusi ini dicampuradukkan, persepsi perusahaan tentang tanggung jawabnya untuk bertindak menjadi terikat pada apakah mereka memiliki daya ungkit yang nyata atau tidak. Sebagai contoh, dalam satu kasus, perusahaan telah mengidentifikasi bahwa mereka memiliki daya ungkit yang terbatas atas salah satu hubungan bisnisnya dan dengan demikian menyimpulkan bahwa mereka tidak memiliki tanggung jawab terhadap kerugian HAM yang diakibatkan oleh bisnis tersebut. Analisis yang lebih kuat sebenarnya akan menunjukkan bahwa tanggung jawab itu tetap ada: ada keterkaitan antara dampak yang diakibatkan pihak ketiga dengan jasa perusahaan tersebut. Hal ini akan menciptakan ruang untuk pembahasan yang lebih membangun dengan perusahaan tentang realita daya ungkitnya yang terbatas, serta di saat yang sama mendorong pemikiran kreatif mengenai bagaimana perusahaan dapat meningkatkan daya ungkitnya. Tetapi, karena mencampuradukkan kedua hal ini, perusahaan justru menemukan dirinya berada dalam sengketa serius dengan para pemangku kepentingan mengenai tanggung jawab dan berakibat pada cedera reputasi.

Perusahaan sangat terbiasa menggunakan daya ungkit di konteks yang berbeda – misalnya, dalam upaya lobi mereka dengan pemerintah. Perusahaan juga perlu memikirkan tentang cara-cara lain untuk menggunakan daya ungkitnya dan mempertimbangkan apakah tindakan mereka selaras dengan tanggung jawab untuk menghormati HAM.

51 Pedoman pokok berikut diambil dari Shift, '*Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks*' (Menggunakan Daya Ungkit dalam Hubungan Bisnis untuk Mengurangi Risiko HAM), 2013, tersedia di www.goo.gl/vVtUoN.

Pedoman pokok

Menggali jenis-jenis daya ungkit yang berbeda

Pada akhirnya, daya ungkit adalah tentang bagaimana menciptakan kesempatan untuk mengubah cara berpikir dan perilaku orang lain. Dalam konteks Prinsip-Prinsip Panduan ini, kita bicara tentang mengubah cara berpikir dan perilaku orang-orang utama dari pemasok, kontraktor, mitra usaha, pelanggan, klien atau pemerintah, ketika tindakan organisasi mereka meningkatkan risiko terhadap HAM. Ada banyak langkah yang bisa diambil perusahaan untuk menggunakan daya ungkitnya, dari yang paling mudah, seperti menelpon orang yang bersangkutan untuk mencoba meyakinkan atau memberi alasan agar mereka mau mengubah pendekatannya.

Satu cara yang dapat digunakan untuk memikirkan berbagai cara yang bisa diterapkan perusahaan untuk menggunakan daya ungkitnya adalah mempertimbangkan jenis-jenis daya ungkit berikut lalu memikirkan kapan dan bagaimana setiap daya ungkit ini relevan untuk situasi tertentu:

A. **Daya ungkit komersil tradisional**: daya ungkit yang ada pada kegiatan rutin perusahaan dalam hubungan komersil, seperti membuat kontrak.
B. **Daya ungkit bisnis yang lebih luas**: daya ungkit yang dapat digunakan perusahaan secara mandiri tetapi melalui kegiatan yang tidak rutin atau bukan kegiatan yang biasa dilakukan dalam hubungan bisnis, seperti pembangunan kapasitas.
C. **Daya ungkit bersama mitra usaha:** daya ungkit yang diciptakan melalui tindakan kolektif dengan perusahaan lain di dalam industri yang sama atau lintas industri.
D. **Daya ungkit melalui pelibatan bilateral:** daya ungkit yang dihasilkan melalui keterlibatan bilateral dan terpisah dengan satu atau lebih pelaku lain, seperti pemerintah, rekan-rekan bisnis, organisasi internasional atau organisasi masyarakat sipil.
E. **Daya ungkit melalui kolaborasi multi pemangku kepentingan:** daya ungkit yang dihasilkan melalui tindakan kolektif dengan rekan-rekan bisnis, pemerintah, organisasi internasional dan/atau organisasi masyarakat sipil.

Tabel di bawah ini memberikan beberapa contoh upaya yang dilakukan berdasarkan kategori jenis daya ungkit yang berbeda; Tabel ini tidak dimaksudkan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaannya.

Tabel: Contoh jenis-jenis daya ungkit

Jenis daya ungkit	Contoh	Bagaimana daya ungkit dibangun dan digunakan?
A. Daya ungkit komersil tradisional	‣ DeFacto (lihat cerita dari Turki secara daring) ‣ Perjanjian antara perusahaan ekstraktif dengan pasukan keamanan pemerintah[52]	Perusahaan mencantumkan kinerja keberlanjutan pemasok (termasuk HAM) di dalam sistem evaluasi pemasok, yang menjadi pertimbangan bagaimana pesanan dibuat. Kinerja yang lebih baik berarti hubungan kerja yang lebih panjang dan volume pemesanan yang lebih besar. Dengan mencantumkan ketentuan tentang HAM di dalam perjanjian dengan pasukan keamanan pemerintah, perusahaan menciptakan mekanisme yang memaksa mitra usahanya menghormati HAM.
B. Daya ungkit bisnis yang lebih luas	‣ 'Kunjungan untuk mendukung pemasok' Akzonobel[53] ‣ Akademi Pemasok Boyner Group untuk pengusaha perempuan[54] ‣ Pelatihan HAM BP untuk pasukan pengamanan pemerintah dan swasta[55]	Melalui dukungan manajemen, laporan umpan balik dan kunjungan lanjutan, perusahaan membantu pemasok memenuhi dan kemudian meningkatkan standar secara bertahap. Informasi lebih lanjut tentang hal ini dipaparkan di kotak berikut di bab ini. Selain mengaudit kondisi kerja, akademi ini mendukung pengusaha perempuan, termasuk melalui pelatihan, dan berupaya mengurangi risiko diskriminasi terhadap perempuan pemilik usaha kecil di rantai pasokan. Informasi lebih lanjut tentang hal ini dipaparkan di kotak yang ada di Bab 4. Dengan mengadakan pelatihan HAM untuk pasukan pengamanan yang menjaga operasinya, BP bertujuan mengurangi kemungkinan terjadinya dampak terhadap HAM yang berhubungan dengan keamanan di sekitar operasinya.
C. Daya ungkit bersama mitra usaha	‣ Program penilaian dan persyaratan pelaporan Bettercoal Code[56]	Perusahaan penyedia energi yang berpartisipasi di dalam prakarsa Bettercoal bertujuan untuk meningkatkan daya ungkit mereka dengan para pemasok batu bara dengan bersama-sama mendorong para pemasok agar meningkatkan standar dan transparansi dampak terhadap HAM yang berhubungan dengan pertambangan.
D. Daya ungkit melalui pelibatan bilateral	‣ Unilever: laporan Oxfam tentang hak-hak pekerja di Vietnam[57] ‣ H&M: Pertemuan antara Direktur Utama dengan Perdana Menteri Bangladesh[58]	Dengan memberikan akses kepada Oxfam ke operasi dan pemasoknya di Vietnam dan menyetujui dibuatnya satu laporan terbuka, Unilever mendapatkan manfaat dari keahlian organisasi untuk menangani dampak terhadap hak-hak pekerja di rantai pasokan global. Melalui pelibatan tingkat tinggi, H&M berusaha mendorong kenaikan upah minimum (yang sangat tidak layak) untuk semua pekerja garmen dan tekstil di Bangladesh, termasuk di rantai pasokannya sendiri.
E. Daya ungkit melalui kolaborasi multi pemangku kepentingan	‣ Kesepakatan tentang Keselamatan Gedung dan Kebakaran di Bangladesh[59] ‣ Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)[60]	Kesepakatan ini bertujuan untuk mengatasi masalah sistematis yang ada di industri tekstil Bangladesh dengan menggabungkan akses rantai pasokan dari beberapa merek dengan keahlian yang dimiliki pemangku kepentingan utama, terutama serikat pekerja Dengan meningkatkan jumlah perusahaan yang mengikuti standar RSPO, OMS dan pemangku kepentingan lain berharap dapat meningkatkan standar industri sawit, menggunakan daya ungkit kekuatan pembelian perusahaan pangan, dan meningkatkan volume keseluruhan minyak kelapa sawit yang tersertifikasi.

52 Lihat Prinsip-Prinsip Sukarela tentang Keamanan dan HAM, '*Model Clauses For Agreements Between Government Security Forces And Companies With Respect To Security And Human Rights*' (Contoh Ketentuan dalam Perjanjian antara Pasukan Keamanan Negara dan Perusahaan sehubungan dengan Keamanan dan HAM), tersedia di www.goo.gl/3JYpz7.
53 www.goo.gl/lE1MEB
54 www.goo.gl/iVMFYF
55 BP, '*Voluntary Principles on Security and Human Rights: Implementation Guideline*' (Prinsip-Prinsip Sukarela tentang Keamanan dan HAM: Panduan Implementasi), (hal. 8–11): www.goo.gl/fyqvjt
56 http://bettercoal.org/
57 www.goo.gl/cYgM3I
58 www.goo.gl/DoYNVW
59 http://bangladeshaccord.org
60 http://www.rspo.org/

Pedoman pokok

Mengidentifikasi peluang untuk daya ungkit

Akan sangat menolong jika kita bisa mengidentifikasi momen-momen tertentu di dalam hubungan yang memberikan kesempatan khusus untuk menggunakan daya ungkit. Contohnya, meskipun sebuah lembaga pemberi pinjaman memiliki daya ungkit yang terbatas setelah pinjaman dengan klien/nasabah disepakati, tetapi dengan mencantumkan persyaratan agar klien melaporkan implementasi rencana aksi untuk menangani dampak HAM, atau atas permasalahan utama yang dibawa ke mekanisme penanganan keluhan, di dalam perjanjian pinjaman, pemberi pinjaman menciptakan kesempatan untuk menindaklanjuti permasalahan HAM. Peluang lain untuk daya ungkit, di antaranya pada saat:

- Negosiasi kontrak
- Perjanjian/perpanjangan izin lisensi
- Membuat kriteria kualifikasi untuk proses tender
- Laporan berkala mengenai implementasi suatu jasa atau rencana aksi
- Perpanjangan perjanjian jasa
- Ketika jasa atau produk memerlukan pemeliharaan
- Pencairan dana
- Pengawasan atau proses audit
- Pemberian pendampingan teknis atau konsultasi
- Proses pemeriksaan pengaduan.

Pedoman pokok

Mengakhiri hubungan bisnis

Prinsip-Prinsip Panduan menjelaskan bahwa perusahaan perlu berpikir dengan seksama sebelum mengakhiri satu hubungan bisnis, terutama karena adanya risiko dampak terhadap HAM yang tidak diduga sebelumnya. Misalnya, jika satu pabrik pemasok diketahui menggunakan pekerja anak dan perusahaan langsung memutus hubungan bisnis, pabrik tersebut mungkin akan memecat pekerja anak dan kemudian mereka mungkin akan terjebak di dalam bentuk pekerjaan yang lebih berisiko demi mendapatkan pemasukan untuk membantu keluarga. Ini sebabnya pendekatan untuk menangani masalah pekerja anak tidak langsung menyebabkan pemutusan hubungan bisnis, tetapi, justru, menanggapinya dengan mempertimbangkan kepentingan terbaik untuk anak dan berupaya untuk melindungi mereka– misalnya, dengan mensyaratkan agar pabrik terus membayar jumlah yang setara dengan upah ke keluarga si anak, sementara anak kembali bersekolah sampai mereka mencapai usia kerja.

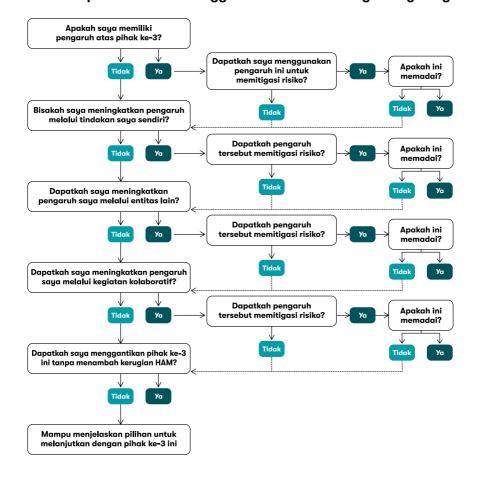
Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor berikut ketika sedang berpikir untuk mengakhiri hubungan bisnis karena alasan HAM:

- Seberapa berat dampak negatif yang terjadi;
- Sejauh mana perusahaan telah mencoba menggunakan daya ungkitnya dan/atau telah kehabisan pilihan untuk membangun daya ungkit yang lebih jauh;
- Apakah hubungan tersebut sangat penting untuk salah satu perusahaan (artinya, apakah melalui hubungan tersebut menghasilkan produk atau jasa yang esensial dan tidak ada alternatif penggantinya); dan
- Apakah mengakhiri hubungan ini akan mengakibatkan dampak negatif lain terhadap HAM.

Membangun opsi mengakhiri hubungan atas dasar pertimbangan HAM sejak awal merupakan salah satu sumber daya ungkit yang penting, dan terkadang, ancaman pengakhiran hubungan bisnis, di beberapa kasus, bisa menjadi insentif yang kuat untuk memperbaiki kinerja.

Pohon keputusan di bawah ini menjelaskan bagaimana perusahaan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada untuk membangun dan menggunakan daya ungkit – dan, pada akhirnya, untuk mempertimbangkan kapan suatu hubungan bisnis harus diakhiri.

Gambar: Pohon keputusan untuk menggunakan dan membangun daya ungkit[61]

61 Direproduksi dengan izin dari Shift.

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

KUNJUNGAN UNTUK MENDUKUNG PEMASOK OLEH AKZONOBEL

AkzoNobel, perusahaan bahan kimia yang berkantor pusat di Belanda, menggunakan program kunjungan untuk mendukung pemasok (SSV)[62] untuk memberikan panduan kepada pemasok dan membantu mereka menyesuaikan diri dengan persyaratan perusahaan. Program SSV dirancang untuk mengembangkan pemasok lokal yang berasal dari pasar berkembang dalam jangka panjang dengan meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Menurut AkzoNobel, program SSV adalah alat manajemen pemasok yang penting dan bukan program audit. Kunjungan dukungan ini difokuskan kepada pemasok penting, dan diumumkan sebelum kunjungan dan dilaksanakan oleh tim gabungan dari pengadaan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Tim gabungan ini memerlukan kerja sama penuh dari pihak manajemen pemasok dan akan mendatangi setiap sudut pabrik pemasok yang mereka kunjungi.

Kunjungan resmi lanjutan oleh tim ini dilakukan untuk melakukan verifikasi atas implementasi rencana yang telah disepakati dan seluruh kemajuan yang ada. Kesadaran tentang, dan kepatuhan atas, tanggung jawab sosial perusahaan diukur melalui dukungan berkesinambungan dari tim AkzoNobel lokal yang lintas fungsi. Melalui program SSV, AkzoNobel meyakini bahwa mereka dapat mengembangkan hubungan jangka panjang yang fokus untuk mengatasi permasalahan sistematis, dan pemasok mengungkapkan ke perusahaan bahwa dengan menjadi bagian dari program ini memberikan mereka pengakuan dari pasar dan peluang bisnis baru.

RANGKUMAN – PERANGKAP YANG HARUS DIHINDARI

MENGAMBIL PENDEKATAN YANG TIDAK KONSISTEN DAN REAKTIF

Sering kali, ketika krisis HAM terjadi dan perusahaan kesulitan untuk menanggapinya. Tujuan dari uji tuntas HAM adalah mengembangkan sistem proaktif untuk menangani HAM. Ketika suatu situasi terjadi, perusahaan bisa merpersiapkan diri dengan pohon keputusan atau alat bantu sejenis lain untuk mengevaluasi keterlibatannya dengan dampak tertentu dan tindakan apa yang diharapkan untuk diterapkan. Perusahaan dapat terkena masalah jika mereka mengadopsi pendekatan yang tidak konsisten terhadap situasi yang menghubungkan mereka dengan suatu dampak, karena mereka didorong oleh prioritas bisnis dari suatu hubungan, atau konteks negara tertentu, dan bukan oleh seberapa serius kerugian HAM yang terjadi dan tanggung jawab perusahaan untuk mengambil langkah yang visioner.

BERASUMSI BAHWA KITA HANYA BISA DIKAITKAN DENGAN SATU DAMPAK SAJA

Uji tuntas HAM dapat membantu perusahaan memastikan bahwa mereka tidak berkontribusi pada satu dampak: uji tuntas HAM dapat membantu perusahaan menjauh dari situasi yang berpotensi berkontribusi pada salah satu keterkaitan dengan dampak. Dengan mengidentifikasi dampak dan mengupayakan penggunaan daya ungkit untuk memitigasi risiko pihak ketiga akan terus menyebabkan dampak tersebut, perusahaan dapat menunjukkan bahwa mereka memenuhi tanggung jawabnya untuk menghormati dan tidak berkontribusi melalui kegiatannya sendiri. Tetapi ini semua memerlukan upaya yang berkesinambungan; jika tidak, seiring dengan berjalannya waktu, pemangku kepentingan akan mulai mempertanyakan mengapa perusahaan bisa tidak mengetahui bahwa ada dampak yang terus terjadi dan upaya yang dilakukan ternyata terbukti tidak efektif, seperti yang misalnya terjadi dalam konflik mineral atau penggunaan pekerja anak di produksi kapas di Uzbekistan. Jadi perusahaan tidak boleh langsung berasumsi bahwa hubungan yang mereka temukan di evaluasi awal mereka akan terus seperti itu.

62 www.goo.gl/lE1meB

Sumber dan situs internet utama

- Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB, terutama bagian C4 *www.UNGPReporting.org*
- Alat Panduan ILO-IOE tentang Pekerja Anak untuk Bisnis: *How to Do Business with Respect for Children's Right to be Free from Child Labour* (Bagaimana Berbisnis sambil Menghormati Hak Anak untuk Bebas dari Pekerja Anak), 2015, memberikan saran-saran tentang uji tuntas yang spesifik untuk permasalahan pekerja anak *www.goo.gl/KqTU6I*
- UN Global Compact dan Verisk Maplecroft, Forum Dilema HAM dan Bisnis *http://hrbdf.org*
- Oxfam Novib, '*Multi- stakeholder Engagement in Agribusiness Sectors*'(Pelibatan Multi Pemangku Kepentingan di Sektor Agrobisnis), 2015 *www.goo.gl/AO3BFs*

Beberapa saran untuk UKM

Langkah-langkah informal dan internal dapat berperan penting

Bagi perusahaan kecil, tindakan yang diambil sering kali melibatkan langkah-langkah informal yang bertujuan untuk mengubah sikap pegawai dan memperjelas bahwa perilaku tertentu tidak dapat diterima sebagai bagian dari budaya organisasi.

Bergabung dengan pihak lain

Ketika perusahaan kecil dihubungkan dengan dampak HAM melalui hubungan bisnisnya, maka perusahaan tersebut masih mungkin menggunakan daya ungkitnya untuk mengubah perilaku pihak lain yang juga merupakan perusahaan kecil. Jika pihak ketiga berukuran jauh lebih besar, penting bagi UKM untuk bergabung dengan pihak lain dalam upayanya menggunakan daya ungkit. Hal ini dapat meliputi kolaborasi dengan pemasok, pelanggan, asosiasi bisnis, serikat pekerja atau lembaga pemerintah, tergantung pada situasi yang dihadapi. ◀

'Mengetahui ...'

Langkah ketiga dalam uji tuntas HAM adalah melacak kinerja perusahaan dalam mencegah dan memitigasi dampak negatif terhadap HAM dan mengambil pembelajaran dari hal ini untuk bisnisnya. Pelacakan memungkinkan perusahaan untuk mengetahui apakah uji tuntas HAM-nya benar 'bekerja' dan menjadi pusat dari segala perbaikan dan proses perubahan yang berkesinambungan. Bagi banyak perusahaan, selain operasi mereka sendiri, pelacakan kinerja juga meliputi pemantauan kinerja pemasok, pelanggan, dan mitra usaha lainnya, karena banyak risiko HAM yang dapat muncul melalui hubungan bisnisnya.

RINGKASAN PEDOMAN POKOK

Pedoman pokok 1 Memulai pelacakan

Pedoman pokok 2 Mengembangkan indikator spesifik untuk perusahaan

Pedoman pokok 3 Melacak kinerja pemasok dan hubungan bisnis lainnya

Pedoman pokok Memverifikasi kinerja

Pedoman pokok 5 Membuat perbaikan

FUNGSI-FUNGSI UTAMA DI PERUSAHAAN YANG DAPAT TERLIBAT DALAM PROSES

- **CSR/keberlanjutan:** mungkin dapat memiliki peran utama dalam meninjau implementasi kebijakan HAM
- **Audit/jaminan internal:** Memantau kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, termasuk komitmen HAM, dan mengevaluasi efektivitas prosedur internal
- **Pengadaan barang dan jasa:** Walaupun berbagai fungsi spesifik memiliki fungsi dalam pelacakan, pemantauan kinerja HAM dalam rantai pasokan adalah sesuatu yang relevan bagi sebagian besar perusahaan
- **Sumber daya manusia:** Bertanggung jawab untuk memantau efektivitas langkah-langkah yang melibatkan tenaga kerja perusahaan itu sendiri

Pedoman pokok

Memulai pelacakan

Sebagian besar perusahaan sudah memiliki data yang relevan mengenai topik-topik yang berkaitan dengan HAM, walaupun mungkin tidak disebut sebagai HAM. Jadi, perusahaan tidak perlu mulai dari nol dalam mengembangkan sistem pelacakan HAM. Akan tetapi, beberapa dampak HAM dapat sulit untuk dipantau dan dilaporkan. Sebagian penyebabnya adalah mungkin karena pengukuran kinerja HAM sering kali memiliki unsur kualitatif yang kuat, sedangkan perusahaan lebih nyaman dengan target dan pengukuran kuantitatif.

Konsultasi yang dilakukan oleh Shift dan Mazars selama lebih dari dua tahun di bawah Inisiatif Kerangka Pelaporan dan Jaminan HAM (dibahas di Bab 3.6) menghasilkan perumusan Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan

PBB (tersedia untuk umum di www.UNGPreporting.org). Meskipun ini adalah kerangka pengungkapan, banyak perusahaan yang menggunakan Kerangka Pelaporan sebagai panduan internal untuk mewujudkan inisiatif dari Prinsip-Prinsip Panduan ke dalam sistem manajemen perusahaan, termasuk mekanisme pelacakan.

Kerangka Pelaporan meminta perusahaan untuk memaparkan apa yang diterapkan dalam bentuk komitmen kebijakan dan keseluruhan tata kelola HAM, lalu kemudian mengidentifikasi permasalahan HAM yang paling relevan dan menjelaskan cara mengelolanya. Biasanya pertanyaan yang diajukan memerlukan jawaban deskriptif dan kualitatif, Kerangka Pelaporan mendorong perusahaan untuk menggunakan indikator yang sesuai, dan alat ukur lain, untuk melengkapi jawaban mereka. Kerangka Pelaporan juga memberikan panduan untuk internal auditor dan penyedia jaminan eksternal (sampai dengan awal 2017), yang akan membantu dalam mengembangkan sistem pelacakan.

Meskipun perusahaan lebih nyaman dengan *target* dan *pengukuran kuantitatif*, pengukuran *kinerja* HAM sering kali memiliki *unsur kualitatif yang kuat.*

Ketika perusahaan ingin mengawali atau memperbaiki upaya pelacakan HAM-nya, ada beberapa cara sederhana untuk memperoleh informasi dengan menggunakan proses pelacakan yang ada:

- **Informasi dari mekanisme penanganan keluhan yang ada** seperti laporan dari saluran siaga (*hotline*) untuk melaporkan pelanggaran (*whistleblower*) atau kotak pengaduan, atau umpan balik dari perwakilan serikat pekerja, akan mengandung informasi yang relevan (misalnya, laporan dugaan pelecehan yang dialami pekerja atau lembur yang berlebihan);
- **Survei karyawan** sering kali mengandung informasi berharga terkait dengan HAM, seperti pengalaman diskriminasi, persepsi tentang pelibatan pegawai, atau kemampuan manajemen untuk mendengarkan;
- **Proses audit internal** sudah meliputi indikator-indikator yang relevan di berbagai perusahaan;
- **Laporan negara** yang dipersiapkan oleh direktur di negara tersebut atau kantor tingkat wawasan dapat mengandung informasi yang relevan tentang situasi HAM di tingkat nasional dan hubungannya dengan bisnis.

Pedoman pokok

Mengembangkan indikator khusus perusahaan

Pengalaman awal menunjukkan bahwa perusahaan tidak boleh terburu-buru dalam mengembangkan alat ukur sebelum mereka memahami permasalahan HAM yang paling relevan. Setelah perusahaan siap mengembangkan indikator kinerja utama tentang HAM, perusahaan juga

harus mempertimbangkan indikator terkait yang tersedia untuk umum (seperti yang dikembangkan oleh The Danish Institute for Human Rights 'Pemeriksaan Cepat atas Penilaian terhadap Kepatuhan HAM'). Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB memberikan acuan silang dari berbagai industri utama dan kerangka khusus untuk permasalahan tertentu agar perusahaan dapat dengan mudah melihat mana ketentuan yang mungkin relevan.

Ketika mengembangkan indikator khusus untuk perusahaan, secara umum ada tiga tipe informasi yang dapat perusahaan gunakan untuk melacak dan melaporkan kinerja HAM: proses/masukan, insiden, dan hasil/dampak.

Tabel: Tipe informasi yang dapat dipantau dan dilaporkan

	Deskripsi	Contoh	Dapat dilaporkan?
1. Proses/ masukan	Proses yang ada di perusahaan untuk melakukan uji tuntas HAM dan menyediakan pemulihan	‣ Deskripsi tentang program audit/ penilaian pemasok ‣ Deskripsi tentang mekanisme penanganan keluhan ‣ Deskripsi tentang pelatihan HAM yang diterima karyawan	Secara umum, perusahaan merasa lebih nyaman untuk fokus pada proses. Meskipun begitu, deskripsi tentang proses saja sering kali tidak menyampaikan informasi tentang efektivitasnya.
2. Insiden	Hasil pemantauan dampak negatif yang terjadi	‣ Laporan insiden diskriminasi ‣ Pelanggaran keselamatan	Semakin banyak perusahaan yang melaporkan mengenai tenaga kerjanya berdasarkan alat pengukuran ini, setidak-tidaknya di laporan tahunan/keberlanjutan mereka
3. Hasil/ dampak	Efek kegiatan perusahaan yang lebih luas dan sistematis	‣ Tingkat upah ‣ Kesehatan masyarakat sekitar	Sering kali, pelaporan melibatkan hasil dari penilaian dampak dan indikator jangka panjang; pelaporan bergantung pada ketersediaan dan sensitivitas data

Sebagian besar indikator HAM yang ada difokuskan terutama kepada *insiden* HAM. Akhir-akhir ini, semakin banyak perhatian diberikan untuk mengembangkan indikator *proses* atau *masukan* yang lebih bermakna–misalnya, tidak hanya melihat berapa banyak pegawai yang sudah menerima pelatihan, tetapi juga evaluasi tentang efektivitas pelatihan yang diselenggarakan. Jadi pada dua bidang ini, setidaknya perusahaan dapat mengembangkan indikatornya sendiri tanpa harus mengulang semuanya dari awal.

Perusahaan yang berharap dapat memantau hasil secara sistematis (misalnya, apakah dampak jangka panjang dari keberadaan perusahaan terhadap masyarakat lokal) sekarang ini melakukannya dengan melakukan studi kasus untuk keperluan internal, dan terkadang untuk pihak eksternal juga.

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

CONTOH INDIKATOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERLAKUAN TERHADAP PEKERJA

Indikator proses/masukan:

- Persentase pekerja yang terlatih tentang kode etik(termasuk HAM)
- Persentase pekerja yang memiliki akses ke prosedur penanganan keluhan (termasuk serikat pekerja)
- Jumlah penilaian dampak HAM yang sudah dilakukan
- Frekuensi dialog perusahaan dengan serikat pekerja yang mewakili para pekerja di perusahaan itu sendiri, atau pekerja di rantai pasokan

Indikator insiden

- Jumlah dan rincian pengaduan, dan temuan resmi, sehubungan dengan pelanggaran kebijakan perusahaan (contoh, hak karyawan atas privasi, hak untuk mendirikan dan bergabung dalam serikat pekerja, jam kerja)
- Persentase karyawan yang mengalami pelecehan atau diskriminasi seperti yang disampaikan dalam survei karyawan atau melalui serikat pekerja

Pedoman pokok

Melacak kinerja pemasok dan hubungan bisnis lainnya

Melacak kinerja merupakan hal yang penting untuk melihat dampak di rantai pasokan dan rantai nilai perusahaan, meskipun bentuk pelacakannya dapat berbeda. Selama satu dekade terakhir, banyak perusahaan yang melaksanakan 'program pemantauan rantai pasokan' yang bertujuan untuk mencegah pelanggaran dalam proses produksi. Program ini biasanya melibatkan kode etik pemasok, dan ditindaklanjuti dengan penilaian diri dan/atau audit oleh perusahaan pembeli atau perantara yang dipilihnya. Jika ditemukan adanya pelanggaran, pemasok diharuskan untuk mengembangkan rencana perbaikan yang harus dilakukan dalam batas waktu tertentu. Kecepatan melakukan perubahan tergantung pada tingkat keseriusan masalah, atau pada persyaratan khusus dari pembeli.

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

MENYADARI KETERBATASAN AUDIT

Sebagian besar pendekatan berbasis audit menggunakan model 'pemolisian', yang berasumsi bahwa pemasok tidak mampu atau tidak mau menghormati HAM, dan perusahaan pembeli perlu mendikte kode etik dari atas yang dilengkapi dengan audit untuk mencegah kecurangan. Tetapi asumsi ini semakin dipertanyakan berdasarkan penelitian dan pengalaman perusahaan sendiri, yang menunjukkan pemasok sering kali bersedia tetapi tidak memiliki kapasitas untuk memenuhi standar tersebut di dalam praktik, atau tidak memiliki insentif untuk melakukannya, atau mungkin berada di bawah tekanan akibat praktik pembelian perusahaan.[63]

Perusahaan-perusahaan ternama sekarang mulai bergeser dan mengadopsi peningkatan kapasitas dan pendekatan lain untuk menggali bagaimana mengubah dinamika yang dihasilkan dari model berbasis pemolisian. Sejumlah contoh dapat ditemukan di Shift, 'From Audit to Innovation: Advancing Human Rights in Global Supply Chains' (Dari Audit ke Inovasi: Memajukan HAM di Rantai Pasokan Global), 2013.[64] Meskipun pendekatan ini cukup menantang bagi perusahaan dengan jumlah pemasok yang besar, tetapi jelas bahwa pendekatan inovatif diperlukan.

Akan tetapi, pengalaman menunjukkan bahwa program audit yang didikte dari atas, yang dilakukan sebagai satu-satunya cara, biasanya tidak memadai untuk mendorong mitra usaha melakukan perubahan sistematis tentang HAM. Penelitian dan pengalaman perusahaan dalam konteks pemasok telah menunjukkan bahwa kondisi hanya akan benar-benar membaik jika pemasok menyadari pentingnya menghormati HAM dan hubungannya dengan bisnis mereka, sebagai contoh, karena perusahaan pembeli bersedia untuk memiliki hubungan jangka panjang atau berinvestasi sesuai dengan kebutuhan untuk membuat perbaikan struktural (lihat kotak di halaman ini).

WAWASAN TENTANG NEGARA: TURKI

Dari polisi menjadi mitra

"Jika para pemasok percaya dengan Anda, jika mereka merasa pendekatan Anda terhadap mereka sebagai perbaikan positif, maka mereka akan mulai bekerja sama. Mereka akan mulai mendekati Anda, melangkah bersama-sama Anda , dan bukan karena dipaksa."

Göktuğ Ünder, Direktur Kepatuhan Sosial, DeFacto. Informasi lebih lanjut tentang ini, lihat cerita dari Turki di situs internet proyek ini.

Melacak kinerja hubungan lain di rantai nilai, seperti pelanggan, mitra usaha patungan dan lainnya, semakin mendapat perhatian. Meskipun baru ada sedikit contoh yang tersedia di ranah publik, pengecualian yang layak dipelajari terdapat di sektor keuangan (yang mana penyalahgunaan dana yang dilakukan klien merupakan salah satu risiko utama dari perspektif anti pencucian uang) dan sektor TIK (yang mana perusahaan telah melacak dan melaporkan permintaan yang mereka terima dari pemerintah untuk menyerahkan data pengguna atau memberikan akses atas akun pengguna tertentu).

63 Lihat, sebagai contoh, EY, '*Human rights and professional wrongs*' (HAM dan kesalahan profesional), 2016, tersedia di www.goo.gl/TusF6F.

64 www.goo.gl/2Y5BGy

Pedoman pokok 4

Memverifikasi kinerja

Banyak perusahaan yang sudah memiliki sistem untuk memverifikasi informasi yang mereka terima melalui proses pelacakan, dan dalam hal ini dapat menggunakan keahlian audit internal atau departemen kepatuhan. Beberapa perusahaan menemukan pendekatan berikut bermanfaat untuk memverifikasi kinerja HAM dan risiko nonkeuangan lainnya, di antaranya:

Surat kuasa (*letter of representation*) non-keuangan
Agar dapat memperoleh jaminan dari satuan usaha atau kantor operasional negara, beberapa perusahaan menggunakan proses yang melibatkan penandatanganan dokumen yang dikenal sebagai 'surat kuasa non-keuangan' (LOR). Biasanya, pimpinan satuan usaha atau direktur negara menandatangani LOR untuk memberikan jaminan bahwa bisnis yang dilakukan sejalan dengan prinsip perusahaan. Surat ini dapat mencakup komponen HAM (contohnya, pertanyaan tentang diskriminasi, pekerja anak atau kebebasan berserikat).

Verifikasi melalui inisiatif multipemangku kepentingan
Perusahaan dapat menjadi bagian dari inisiatif multi-pemangku kepentingan (MSI) yang memiliki proses verifikasi (dan sering dilengkapi juga dengan mekanisme penanganan keluhan). Misalnya Fair Wear Foundation,[65] Fair Labor Association,[66] Global Network Initiative,[67] dan Electronic Industry Citizenship Coalition.[68] Melalui inisiatif-inisiatif ini, perusahaan berkomitmen terhadap sebuah perangkat standar yang digunakan untuk mengukur operasi mereka, dan sering kali juga mengukur pemasok dan mitra usaha lain. Inisiatif-inisiatif ini juga mengadakan (atau menugaskan) penilaian pemasok atas nama perusahaan anggota mereka.

Biasanya, inisiatif seperti ini khusus untuk industri atau permasalahan tertentu. Keanggotaan MSI dapat membantu mendukung upaya uji tuntas HAM perusahaan, tetapi ini bergantung pada seberapa kokoh proses MSI yang ada (dan anggapan dari pemangku kepentingan lain).

Verifikasi oleh pihak eksternal
Semakin banyak penyedia jaminan yang menawarkan jasa untuk memverifikasi kinerja HAM perusahaan. Panduan bagi penyedia jaminan yang dikembangkan berdasarkan Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB akan menjadi acuan yang berguna bagi perusahaan yang ingin memastikan bahwa pihak ketiga tersebut memiliki keahlian yang diperlukan.

65 http://www.fairwear.org/
66 http://www.fairlabor.org/
67 https://www.globalnetworkinitiative.org/
68 http://www.eiccoalition.org/

Pihak ketiga independen lainnya dapat bekerja dengan perusahaan dengan syarat temuan-temuan disampaikan kepada publik. Beberapa contoh adalah sebagai berikut:

- **OMS:** Unilever berkolaborasi dengan Oxfam untuk mempelajari permasalahan terkait dengan pekerja di operasi dan rantai pasokannya di Vietnam, dengan fokus pada hal-hal yang penting untuk pekerja namun sering kali sulit untuk dinilai dan dikelola perusahaan, seperti kebebasan berserikat dan upah hidup.[69]
- **Organisasi multi pemangku kepentingan dan industri:** misalnya, Fair Labor Association telah memantau sebagian rantai pasokan coklat Nestlé mengenai pekerja anak dan permasalahan pekerja lainnya di Pantai Gading.[70]
- **Organisasi internasional:** misalnya, Organisasi Perburuhan Internasional/International Labour Organization (ILO) bekerja sama dengan JTI, sebuah perusahaan tembakau, untuk memantau efektivitas program pekerja anak di beberapa negara termasuk Brasil dan Malawi.[71]

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

PENDEKATAN KOLABORATIF ATAS PELACAKAN

Seperti halnya dengan menilai dampak, pelacakan adalah momen penting dalam proses uji yang diperlukan untuk mengintegrasikan perspektif pemangku kepentingan yang terkena dampak, atau pihak-pihak yang memiliki pengetahuan yang terpercaya, ke dalam pandangan perusahaan. Terutama ketika perusahaan dan pemangku kepentingan bersengketa tentang situasi tertentu, dan pemangku kepentingan tidak dapat menerima hasil evaluasi perusahaan tentang efektivitas pendekatannya. Beberapa perusahaan ekstraktif telah mengembangkan model-model yang melibatkan perusahaan dan masyarakat lokal di dalam pemantauan bersama terhadap upaya HAM yang dilakukan perusahaan agar dapat membangun kepercayaan atas hasil proses pelacakan.

Pedoman pokok

Membuat perbaikan

Pelacakan harus mendukung perbaikan berkesinambungan di dalam pendekatan perusahaan untuk menghormati HAM. Pembelajaran yang diperoleh dapat memperkaya unsur-unsur lain dari tanggung jawab untuk menghormati HAM, seperti:

Komitmen dan penyematan kebijakan

- Memperbarui kebijakan, sebagai contoh, hak-hak tertentu yang dibahas secara khusus, atau siapa yang bertanggung jawab atas implementasi;
- Panduan yang lebih spesifik untuk fungsi-fungsi yang kinerjanya tidak bagus karena masih belum jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka;
- Data kinerja dapat membantu memberikan tambahan informasi untuk menyesuaikan isi atau fokus pelatihan;
- Staf yang memiliki keahlian HAM dapat ditugaskan untuk mendukung bagian-bagian perusahaan yang kinerjanya masih rendah;

69 www.goo.gl/N89ap8
70 www.goo.gl/34PWTJ
71 www.goo.gl/GUDsDT

WAWASAN TENTANG NEGARA: MEKSIKO

Mulai dari yang kecil dulu dan lakukan dengan baik

Toks adalah sebuah waralaba yang memiliki 132 restoran di lebih dari 20 kota di Meksiko. Toks memiliki rantai pasokan yang ekstensif dan salah satu bahan utamanya adalah kopi, yang dikenal sebagai salah satu produksi yang melibatkan pekerja anak dan dampak HAM serius lainnya. Toks menemukan bahwa mereka terhubung melalui beberapa tingkatan rantai pasokan ke masyarakat miskin petani kopi yang mana penggunaan pekerja anak cukup lazim. Perusahaan memutuskan untuk fokus pada sebuah masyarakat kecil dan terpencil di negara bagian Chiapas, di mana dampak ini terjadi. Pada awalnya masyarakat sempat ragu, tetapi melalui keterlibatannya dengan masyarakat, Toks menemukan bahwa penetapan sejumlah akar permasalahan mengapa pekerja anak masih digunakan, di antaranya adalah kemiskinan, produksi yang tidak efisien, diskriminasi terhadap penyandang disabilitas, dan layanan sosial yang buruk.

Bersama-sama dengan beberapa LSM lokal, Toks mendirikan program holistik dan intensif yang meliputi pelatihan pertanian, peningkatan kapasitas, dan pengadaan alat yang lebih baik, serta pendidikan untuk meningkatkan kondisi pertanian dan hak-hak pekerja. Perusahaan juga bekerja sama dengan para orang tua untuk memperbaiki pendidikan dan layanan penitipan anak, serta membayar pengobatan dan dukungan untuk anak penyandang disabilitas.

Menurut Gustavo Pérez Berlanga, Direktur CSR Toks: "Pendekatan holistik dan visi integral kami memastikan kesuksesan proyek ini. Walaupun hal ini seperti setitik air di samudera, namun kita tidak hanya bicara tentang skala, tetapi juga mutu: keberadaan praktik yang baik dapat menghasilkan efek katalis untuk prakarsa yang sama di tempat lain. Kami bertujuan untuk memiliki banyak proyek seperti ini di masa depan."

Penilaian dampak

- Pelacakan kinerja dapat mengungkapkan risiko-risiko tertentu yang sebelumnya tidak teridentifikasi dan perlu ditangani;
- Proses penilaian dampak yang ada dapat disempurnakan;
- Negara atau satuan usaha tertentu dapat memilih melakukan penilaian mendalam berdasarkan kinerja setahun terakhir;

Mengintegrasikan dan bertindak

- Kinerja yang baik dapat mendorong penetapan target yang lebih tinggi (hal ini sudah lumrah terjadi di bidang kesehatan dan keselamatan kerja); pemenuhan target tersebut dapat dijadikan bagian dari sistem bonus jika belum dilakukan (dihubungkan lagi dengan penyematan);
- Sebagian besar atau bagian-bagian yang berbeda dari kumpulan rantai pasokan dapat dipantau berdasarkan hasil program sumber yang bertanggung jawab yang dijalankan perusahaan;

Remediasi dan mekanisme penanganan keluhan

Jika laporan dari mekanisme penanganan keluhan menunjukkan peningkatan tajam untuk suatu masalah tertentu, perhatian perusahaan perlu difokuskan pada satuan usaha/lokasi/pabrik yang spesifik.

RANGKUMAN – PERANGKAP YANG HARUS DIHINDARI

MELACAK APA YANG DAPAT DIUKUR DARIPADA APA YANG PENTING UNTUK DILACAK

Karena pelacakan dampak HAM di luar kesehatan dan keselamatan kerja relatif masih belum berkembang, hanya ada sedikit panduan bagi perusahaan tentang bagaimana cara melakukannya dengan baik. Oleh karena itu, mungkin saja terdapat kecenderungan untuk berfokus pada apa yang mungkin bisa dilacak daripada apa yang penting untuk dilacak dan dilaporkan. Jika data kuantitatif tidak tersedia, bukti tidak resmi atau anekdotal dan studi kasus mungkin bisa jadi lebih penting daripada melacak data 'sulit' mengenai permasalahan yang tidak relevan atau sedang diproses (seperti jumlah audit dan sesi pelatihan yang diselenggarakan) yang tidak memberikan informasi apapun tentang efektivitas pendekatan ini.

BERFOKUS SECARA KHUSUS PADA AUDIT

Penelitian dan bukti anekdotal menunjukkan bahwa model audit berbasis pemolisian membatasi peningkatan yang berkesinambungan sehubungan dengan HAM (lihat penjelasan pada kotak di atas). Audit dapat memberikan gambaran singkat yang penting, tetapi audit saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja pemasok. Perusahaan dapat belajar dari sejumlah pengalaman pendekatan pelibatan dan peningkatan kapasitas, serta melakukan refleksi tentang mana yang paling masuk akal mengingat risiko HAM yang paling relevan untuk bisnis mereka.

Sumber dan situs internet utama

- Shift dan Mazars, Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB *www.UNGPreporting.org*
- Standar Pelaporan Keberlanjutan GRI www.globalreporting.org/standards
- The Danish Institute for Human Rights, '*Human Rights Compliance Assessment*' (Penilaian Kepatuhan HAM) *www.goo.gl/7hlERt*

Beberapa saran untuk UKM

Gunakan metode skala kecil untuk memperoleh umpan balik

Kecil kemungkinan perusahaan kecil memerlukan survei pegawai berskala besar, tetapi selalu ada cara lain untuk meminta umpan balik dari pekerja dan ini dapat mencakup pertanyaan yang berhubungan dengan HAM. Topik-topik HAM bisa dimasukkan, seperti diskriminasi, atau pendapat pekerja tentang upaya yang dilakukan perusahaan untuk menghormati HAM.

Memanfaatkan jalur komunikasi yang lebih pendek untuk membuat perbaikan

Perbaikan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan secara informal, karena perusahaan kecil pada umumnya memerlukan prosedur yang lebih sederhana untuk perubahan organisasi. Sebagai contoh, perbaikan dapat dibahas dan disepakati dalam pertemuan rutin tim. ◀

bab 3.6

Mengomunikasikan kinerja

'... dan menunjukkan'

Langkah terakhir dalam uji tuntas HAM adalah mengomunikasikan upaya perusahaan untuk mencegah dan menangani dampak HAM. Pada intinya ini termasuk dalam unsur 'menunjukkan' dari harapan yang ada di Prinsip-Prinsip Panduan PBB agar perusahaan harus mampu 'mengetahui dan menunjukkan' bahwa mereka menghormati HAM. Berarti perusahaan harus siap mendemonstrasikan efektivitas pelaksanaan upayanya, yang memerlukan komunikasi proaktif dengan pemangku kepentingan yang terkena dampak dan pihak-pihak lain. Perusahaan yang mungkin terlibat dalam dampak HAM yang serius harus secara resmi melaporkan upaya pencegahan dan penanganan yang mereka lakukan.

RINGKASAN PEDOMAN POKOK

Pedoman pokok 1 Berkomunikasi dengan pemangku kepentingan yang berbeda-beda

Pedoman pokok Berkomunikasi dengan pemangku kepentingan yang terdampak

Pedoman pokok Pelaporan resmi tentang HAM

Pedoman pokok Bagaimana melapor dengan baik dan benar

FUNGSI-FUNGSI UTAMA DI PERUSAHAAN YANG MUNGKIN TERLIBAT DALAM PROSES

- **CSR/keberlanjutan:** Dapat membantu melacak informasi tentang kinerja HAM yang menjadi bahan untuk komunikasi; dapat bertanggung jawab membantu mempersiapkan laporan keberlanjutan perusahaan
- **Komunikasi:** Biasanya bertanggung jawab untuk komunikasi dengan pemangku kepentingan eksternal perusahaan
- **Sumber daya manusia:** Biasanya mendukung komunikasi internal dengan pegawai melalui buletin kantor, pesan surel, intranet, dan cara-cara lain
- **Keuangan:** Sering kali bertanggung jawab membantu mempersiapkan laporan keuangan perusahaan, yang relevan jika perusahaan membuat laporan terpadu yang meliputi informasi keuangan dan nonkeuangan
- **Hukum:** Biasanya meninjau dan sering kali memberikan persetujuan untuk komunikasi eksternal

Pedoman pokok

Berkomunikasi dengan pemangku kepentingan yang berbeda

Prinsip-Prinsip Panduan PBB sengaja membahas tentang 'mengomunikasikan' untuk menjadi bahan refleksi bahwa uji tuntas juga meliputi berbagai cara untuk menyampaikan informasi kepada pemangku kepentingan dan bukan hanya pelaporan formal saja. Beberapa pemangku kepentingan mungkin tidak suka membaca laporan yang panjang, atau tidak memiliki akses Internet, atau kesulitan menafsirkan isi dokumen resmi perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus mempertimbangkan cara berkomunikasi terbaik untuk setiap kelompok pemangku kepentingan yang relevan (lebih lanjut dibahas di Bab 3.7). Sebagai contoh:

WAWASAN TENTANG NEGARA: INDONESIA

Komunikasi inklusif

"Komunikasi harus menjangkau lebih dari kelompok elit di masyarakat. Ini akan membantu orang-orang lebih percaya dengan apa yang dikerjakan oleh APP, dan memberikan mereka jaminan bahwa perusahaan telah mendengar kekhawatiran masyarakat. Jika tidak, akan ada kesalahpahaman di dalam masyarakat desa, antara kelompok elit dan penduduk lain."

Dini Widiastuti, Direktur Program Keadilan Ekonomi, Oxfam di Indonesia, membahas cerita tentang Asia Pulp and Paper (APP) di Indonesia. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang cerita dari Indonesia tersedia di situs internet proyek ini.

- *Pemangku kepentingan yang berpotensi terkena dampak atau perwakilannya*, yang dapat meliputi pekerja, pengguna akhir dan masyarakat, harus menjadi sasaran utama dari upaya komunikasi perusahaan sebagai bagian dari uji tuntas HAM, terutama ketika mereka perlu diberitahu tentang risiko atau bahaya tertentu yang terkait dengan operasi perusahaan dan dapat langsung mempengaruhi mereka. Dalam konteks tersebut, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus untuk berkomunikasi dengan perempuan dan kelompok lain yang berisiko terpinggirkan.
- *Perwakilan yang terpercaya*, bisa termasuk OMS pembangunan, organisasi HAM, konfederasi serikat pekerja internasional, dan organisasi masyarakat sipil lokal lainnya. Mereka dapat berfungsi sebagai organisasi perantara untuk berkomunikasi dengan perusahaan, dan mungkin dapat membantu perusahaan memahami bagaimana sekiranya pemangku kepentingan yang terkena dampak menerima pengungkapan upaya dari perusahaan.
- *Ahli HAM* dapat berperan penting dalam membantu perusahaan untuk berefleksi dan memperbaiki komunikasinya seiring dengan waktu.

Pedoman dasar dari Prinsip-Prinsip Panduan untuk perusahaan adalah bahwa komunikasi harus dapat diakses oleh berbagai tipe sasaran pendengar, dan harus merefleksikan keseriusan risiko HAM perusahaan dalam hal isi dan frekuensi.

Pedoman pokok

Berkomunikasi dengan pemangku kepentingan yang terkena dampak

---

Perusahaan mungkin membutuhkan beragam cara komunikasi dengan pemangku kepentingan yang terkena dampak.

Pegawai dan pekerja lain mungkin paling baik dijangkau melalui buletin atau warta singkat internal dan cara lain yang biasanya digunakan perusahaan untuk menyampaikan segala perkembangan penting. Serikat pekerja (yang mana para pekerja bergabung), dewan pekerja atau komite pekerja merupakan mekanisme penting untuk mengomunikasikan kinerja dalam hal-hal spesifik yang menyangkut pekerja. Tingkat komunikasi bisa lebih informal, tergantung pada permasalahannya: pertemuan dengan anggota tim juga bisa menjadi kesempatan yang baik untuk melakukan dialog.

Ketika berkomunikasi dengan **pengguna akhir** yang terkena dampak, pendekatan terbaik tergantung pada apakah mereka adalah konsumen, di mana informasi disediakan atau dilampirkan untuk produk, atau pengguna yang sesuai, misalnya, untuk jasa daring, maka informasi yang tersedia di situs internet akan paling sesuai.

CONTOH: LAPORAN PENGUNGKAPAN PENEGAKAN HUKUM DARI VODAFONE

Pada tahun 2015, Vodafone untuk kedua kalinya menerbitkan gambaran umum permintaan dari pemerintah (dan tanggapan perusahaan) atas data pengguna. Laporan ini meliputi informasi tentang kerangka hukum, serta jumlah permintaan dari setiap negara; jika menurut hukum negara tersebut Vodafone tidak diperbolehkan mengungkapkan informasi ini, perusahaan berusaha menyediakan informasi agregat sebagai alternatif. Pelaporan Vodafone bertujuan untuk menyediakan wawasan yang dapat membantu pengelolaan penghormatan atas privasi dan kebebasan berekspresi – tren yang semakin meningkat di antara perusahaan TIK.[72]

Perusahaan perlu memikirkan dengan seksama cara terbaik untuk berkomunikasi dengan **anggota masyarakat setempat** yang angka buta hurufnya tinggi atau ada kendala komunikasi lain. Konteks budaya, di mana perempuan tidak diperbolehkan berbicara langsung dengan laki-laki, dapat membuat orang-orang yang memiliki potensi kerentanan semakin sulit dijangkau. Brosur dengan tulisan atau presentasi PowerPoint di forum publik kemungkinan besar tidak akan efektif dalam situasi seperti ini. Perusahaan mungkin perlu mencari masukan atau nasihat dari organisasi lokal untuk menolong mereka berkomunikasi dengan pemangku kepentingan melalui cara-cara yang lebih kreatif, misalnya papan cerita, gambar kartun atau sandiwara.

---

72 www.goo.gl/j8C9kM

Pedoman pokok

Pelaporan resmi tentang HAM

Prinsip-Prinsip Panduan mengharapkan perusahaan yang operasinya berisiko mengakibatkan dampak HAM serius untuk melaporkan secara resmi tentang bagaimana penanganan yang mereka lakukan. Semakin banyak perusahaan berupaya memperkuat pelaporan mereka dengan menggunakan Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB, satu prakarsa bersama dari Shift dan Mazars, dan kerangka komprehensif pertama untuk laporan HAM perusahaan yang sejalan dengan Prinsip-Prinsip Panduan (lihat www.UNGPreporting.org).[73]

Kerangka Pelaporan terdiri dari tiga bagian:

- Bagian A: Tata Kelola Penghormatan HAM
- Bagian B: Mendefinisikan Fokus Pelaporan
- Bagian C: Pengelolaan Permasalahan HAM yang Paling Relevan

Pertanyaan-pertanyaannya dibagi ke dalam delapan pertanyaan besar – yang, digabungkan dengan identifikasi permasalahan HAM yang paling relevan, menjadi persyaratan minimum untuk menggunakan Kerangka ini– dan terdapat tambahan 23 pertanyaan pendukung Seiring dengan waktu, perusahaan harus dapat menjawab pertanyaan pendukung ini secara lebih lengkap dan mendalam, sehingga menghasilkan pelaporan menyeluruh yang lebih kuat.

CONTOH: LAPORAN HAM UNILEVER

Pada tahun 2015, Unilever menjadi perusahaan pertama yang mengadopsi Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB, dengan mengeluarkan laporan komprehensif tentang kinerja HAM perusahaan.

Selaras dengan kerangka pelaporan tersebut, laporan Unilever memprioritaskan delapan permasalahan HAM yang paling relevan. Unilever menghasilkan daftar ini setelah melalui analisis internal dan lokakarya lintas fungsi. Daftar awal kemudian diuji oleh sejumlah pemangku kepentingan ahli untuk memastikan kekuatan analisis yang dilakukan. Daftar permasalahan yang menjadi prioritas tidak hanya menjadi titik awal pelaporan, tetapi juga untuk pengelolaan risiko HAM Unilever sendiri.[74]

73 Kerangka Pelaporan melacak unsur-unsur dasar dalam tanggung jawab untuk menghormati. Lihat www.goo.gl/cfmUVC

74 www.goo.gl/qcUkn7

Memperdalam pelaporan keberlanjutan yang lebih luas tentang HAM

Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB sangat cocok dengan inisiatif pelaporan keberlanjutan pada umumnya. Misalnya, banyak perusahaan yang menggunakan standar pelaporan dari Global Reporting Initiative (GRI) atau kerangka Komunikasi tentang Kemajuan (CoP) dari UN Global Compact. Ini menjadi titik awal yang bermanfaat untuk melaporkan topik-topik keberlanjutan yang lebih luas. Perusahaan dapat menggunakan Kerangka Pelaporan untuk laporan yang lebih mendalam tentang permasalahan HAM yang paling relevan, sesuai dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB. Di saat yang sama, perusahaan yang menerbitkan laporan terpadu menggunakan Kerangka Internasional <IR>, Kerangka Pelaporan ini dapat membantu memandu perusahaan mengenai informasi HAM penting yang harus dimasukkan ke dalam laporan.

Sumber informasi: Situs internet tentang Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB memiliki alat bantu yang bermanfaat bagi perusahaan untuk meninjau dan mengunduh berbagai referensi prakarsa pelaporan, termasuk dari GRI, UN Global Compact dan Kerangka IR, serta berbagai inisiatif spesifik industri. Lihat www.ungpreporting.org/resources/cross-references-to-other-initiatives/.

Pedoman pokok

Bagaimana melapor dengan baik

Menjelaskan dampak HAM dan bagaimana mengelolanya sering kali memerlukan informasi kontekstual dan kualitatif. Inilah sebabnya mengapa Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB terdiri dari pertanyaan-pertanyaan'cerdas', yang dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban yang lebih dari sekadar 'ya' atau'tidak' atau sejumlah angka yang sebenarnya tidak menjelaskan keadaan dengan utuh.

Sebagai bagian dari pengembangan Kerangka Pelaporan, tim proyek mempelajari indikator-indikator yang lebih dari sekadar informasi kuantitatif dan mempertimbangkan kualitas informasi yang dimasukkan di dalam laporan pengungkapan perusahaan, yang akan berguna bagi perusahaan yang ingin memperbaiki pelaporannya dan ingin mengetahui laporan yang 'bagus dan benar' itu seperti apa. Ini semua dijabarkan di daftar yang ada di halaman berikut.

Indikator kualitas pelaporan HAM perusahaan yang bagus[75]

1. **Tata kelola:** Apakah pelaporan menjelaskan tentang struktur pendukung tata kelola perusahaan untuk mengelola risiko HAM?
2. **Proses yang spesifik:** Apakah pelaporan menjangkau lebih dari pernyataan kebijakan dan komitmen tingkat tinggi serta membahas proses yang spesifik untuk menerapkan penghormatan HAM?
3. **Dampak yang spesifik:** Apakah pelaporan mengacu pada dampak yang spesifik yang terjadi pada saat masa pelaporan dan diasosiasikan dengan operasi atau rantai nilai perusahaan?
4. **Contoh yang jelas:** Apakah pelaporan menyediakan contoh yang jelas dan relevan tentang bagaimana kebijakan dan proses perusahaan mempengaruhi praktik dan hasil selama masa pelaporan?
5. **Perspektif pemangku kepentingan:** Apakah pelaporan menjelaskan bagaimana perusahaan memperoleh perspektif pemangku kepentingan yang dapat terkena dampak negatif?
6. **Tantangan:** Apakah pelaporan membahas tantangan HAM yang kompleks atau sistematis dan bagaimana perusahaan menghadapinya?
7. **Pengukuran:** Apakah pelaporan meliputi data spesifik, indikator kinerja utama atau pengukuran lain yang menawarkan bukti yang jelas dan relevan untuk mendukung narasi pelaporan ?
8. **Fokus ke masa depan:** Apakah laporan mencantumkan informasi tentang rencana perusahaan untuk memajukan upayanya untuk menghormati HAM?
9. **Inisiatif strategis:** Jika pelaporan mengacu pada prakarsa tertentu, contohnya, proyek, penilaian pihak ketiga atau partisipasi di dalam organisasi industri atau organisasi multi pemangku kepentingan, apakah laporan tersebut secara jelas menjelaskan bagaimana prakarsa tersebut dapat membantu perusahaan untuk memajukan pengelolaan risiko HAM mereka?
10. **Pengungkapan yang semakin baik:** Jika ini bukan pelaporan HAM pertama dari perusahaan, apakah ada perbaikan yang signifikan dari mutu pengungkapan dalam laporan jika dibandingkan dengan laporan tahun sebelumnya, dengan mempertimbangkan indikator-indikator di atas?

Situs internet Kerangka Pelaporan memiliki sejumlah contoh pengungkapan perusahaan yang memenuhi indikator di atas dengan nilai menengah atau kuat. Contoh-contoh yang tersedia juga termasuk laporan yang menggunakan Kerangka Pelaporan secara eksplisit, serta laporan yang dikeluarkan sebelum adanya Kerangka Pelaporan tersebut.

75 www.goo.gl/C741ED

Apa hubungan antara relevansi tinggi dan materialitas?

Banyak perusahaan yang menerapkan 'analisis materialitas' untuk mengevaluasi topik yang akan dilaporkan. Jika kita bicara tentang permasalahan nonfinansial, terutama HAM, proses materialitas sering kali mengurangi nilai permasalahan HAM atas dasar asumsi yang salah.

Materialitas tergantung pada pemilihan pembaca atau sasaran tertentu untuk kemudian menilai mana hal-hal yang lebih atau kurang penting. Pembaca bisa dari pemegang saham saja atau ada pemangku kepentingan lain. Sasarannya bisa hanya untuk mencari laba, keputusan tentang satu investor, atau tentang kesejahteraan masyarakat luas. Pemilihan pembaca atau sasaran akan menentukan pemilihan permasalahan yang dianggap material. Sebaliknya, permasalahan HAM yang paling relevan tidak didefinisikan menurut pembaca atau sasaran tertentu. Relevansi menetapkan fokus pada risiko HAM yang memiliki dampak negatif yang paling serius. Hal ini memberikan cara yang konsisten, dapat diprediksi dan berprinsip untuk mengidentifikasi fokus yang paling sesuai untuk pelaporan HAM. Di saat yang sama, relevansi memberikan bisnis alat yang efektif untuk memahami bagaimana permasalahan HAM berhubungan dengan risiko untuk bisnis.

Perusahaan dapat menerapkan konsep relevansi tinggi dan materialitas secara luas, gunakan relevansi tinggi untuk mengidentifikasi materi HAM yang diperlukan dalam pelaporan. Sebagai contoh, perusahaan menggunakan proses materialitas dari Global Reporting Initiative untuk pelaporan keberlanjutan secara umum serta dapat menggunakan relevansi tinggi dan pertanyaan yang ada dalam Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB untuk menentukan apa yang secara spesifik akan dimuat tentang HAM, dengan didukung oleh indikator GRI yang sesuai.

Pembahasan lebih lanjut tentang topik relevansi tinggi, lihat http://ungpreporting.org/key-concepts/salient-human-rights-issues/, termasuk video singkat yang menjelaskan tentang konsep ini.

RANGKUMAN – PERANGKAP YANG HARUS DIHINDARI

TIDAK MEMIKIRKAN BENTUK KOMUNIKASI YANG PANTAS

Banyak perusahaan cenderung membuat laporan resmi dengan tampilan indah. Tetapi dalam praktiknya, hanya sedikit orang yang membaca laporan seperti itu. Perusahaan juga harus memikirkan bagaimana cara terbaik untuk menjangkau pemangku kepentingan yang terkena dampak. Sebuah laporan dapat dilengkapi dengan cara berkomunikasi tambahan, seperti dialog, forum publik dan pertemuan tatap muka untuk membantu melibatkan pemangku kepentingan selain investor dan pembaca ahli.

MENGOMUNIKASIKAN APA YANG MENURUT PERUSAHAAN INGIN DIDENGAR OLEH PEMANGKU KEPENTINGAN

Pemangku kepentingan dalam satu permasalahan tunggal mungkin hanya akan fokus pada satu hal saja atau satu 'topik hangat' yang tidak terlalu berhubungan dengan permasalahan HAM yang paling relevan untuk perusahaan. Prinsip-Prinsip Panduan memfokuskan perhatian perusahaan pada risiko yang dialami orang-orang, dan ini harus menjadi masukan untuk komunikasi dan pelaporan HAM perusahaan. Pelaporan resmi harus berkonsentrasi pada permasalahan HAM yang paling relevan untuk perusahaan, sementara bentuk komunikasi lain akan sesuai untuk menjangkau pemangku kepentingan yang memiliki kekhawatiran tentang topik lain.

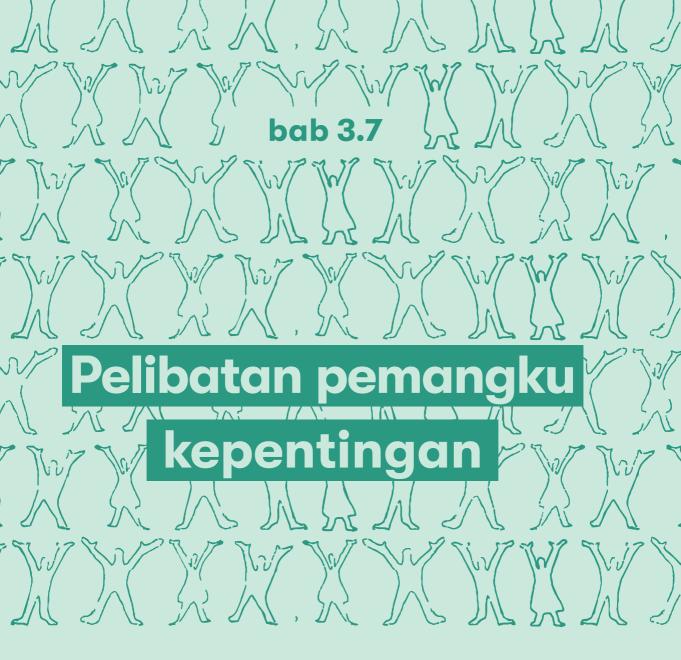
Beberapa saran untuk UKM

Berkomunikasi, tidak selalu berarti melaporkan
Untuk UKM, komunikasi selain pelaporan mungkin akan lebih sesuai. Jalur komunikasi dengan pekerja, dan pemasok dan pekerjanya, mungkin lebih pendek dan lebih informal, membuat komunikasi lebih mudah dibandingkan dengan perusahaan besar.

Mencakup informasi dalam bentuk komunikasi lain
Satu UKM mungkin menerbitkan laporan tahunan, melakukan komunikasi dengan konsumen atau menjadi subjek kunjungan perusahaan pembeli. Permasalahan HAM dapat dimasukkan ke dalam bentuk-bentuk komunikasi tersebut.

Menjawab pertanyaan utama dalam Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB
Untuk perusahaan yang tidak mau membuat laporan secara formal, ambang batas minimum untuk menerapkan Kerangka Pelaporan adalah menjawab delapan pertanyaan utama. UKM mungkin dapat membatasi diri untuk menjawab pertanyaan ini, dan fokus pada satu atau dua permasalahan HAM yang paling relevan untuk perusahaan. Di tahun-tahun berikutnya, UKM dapat menambahkan permasalahan HAM yang paling relevan dalam laporannya dan/atau menegaskan ulang posisinya dengan menjawab pertanyaan tambahan. ◀

Sumber dan situs internet utama

- Shift dan Mazars, Kerangka Pelaporan Prinsip-Prinsip Panduan PBB *www.UNGPreporting.org*
- Komunikasi tentang Kemajuan UN Global Compact, *www.unglobalcompact.org/participation/report/cop.*
- Standar Pelaporan Keberlanjutan GRI *www.globalreporting.org/standards/*

‘membuatnya bermakna’

Pelibatan pemangku kepentingan yang bermakna sangat penting untuk upaya perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya untuk menghormati HAM.[76] Meskipun sudah ada pedoman penting tentang bagaimana mengadakan pelibatan pemangku kepentingan, banyak perusahaan yang masih menghadapi tantangan signifikan untuk bisa melakukannya dengan benar. Pelibatan yang bermakna berarti mendengarkan pemangku kepentingan yang terkena dampak dan mempertimbangkan perspektif mereka dalam pengambilan keputusan internal.

Pelibatan yang tidak efektif dapat secara langsung mengakibatkan dampak negatif terhadap HAM karena kegagalan menangani kekhawatiran pemangku kepentingan sedini mungkin dan seefektif mungkin sebelum masalahnya membesar. Di sisi lain, pelibatan yang bermakna dapat memberikan manfaat untuk perusahaan dan pemangku kepentingan karena adanya keputusan yang diambil berdasarkan informasi yang lebih baik dan penurunan tingkat keseriusan dampak.

RINGKASAN PEDOMAN POKOK

Pedoman pokok 1 Manfaat pelibatan pemangku kepentingan

Pedoman pokok 2 Memahami pelibatan pemangku kepentingan

Pedoman pokok Mempertimbangkan pemangku kepentingan mana yang akan dilibatkan

Pedoman pokok Membuat pelibatan pemangku kepentingan yang bermakna

Dua dari empat cerita yang ditampilkan dalam proyek ini menggambarkan betapa pentingnya pelibatan pemangku kepentingan:

- Proyek ladang angin yang tertunda di negara bagian Oaxaca di Meksiko (cerita dari Meksiko) dan
- Pabrik kertas OKI milik Asia Pulp and Paper di Sumatra Selatan (cerita dari Indonesia).

GALI CERITA LENGKAPNYA DI WWW.BUSINESSRESPECTHUMANRIGHTS.ORG.

Pedoman pokok

Manfaat pelibatan pemangku kepentingan

Pelibatan pemangku kepentingan adalah sesuatu yang lintas tema ketika berbicara tentang tanggung jawab untuk menghormati, terutama ketika menilai dampak dan melacak kinerja. Pelibatan pemangku kepentingan dapat membantu perusahaan untuk:

1. *Memahami perspektif mereka yang mungkin terkena dampak*: proses uji tuntas harus menjadikan manusia sebagai pusat perhatiannya, yang berarti mendengarkan perspektif, pengalaman dan gagasan mereka. Ini berarti jika memungkinkan secara langsung terlibat dengan mereka melalui komite pekerja, dialog dengan masyarakat, diskusi, pertemuan tatap muka, dan mekanisme penanganan keluhan. Tentu saja, perusahaan perlu menyadari adanya ketidakseimbangan kekuasaan yang

76 Sebagian besar isi Bab ini diperoleh dari Shift, '*Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement*' (Membawa Lensa HAM dalam Pelibatan Pemangku Kepentingan), 2013, tersedia di www.goo.gl/9R84xG.

membuat pelaksanaan pelibatan menjadi menantang. Hal ini dibahas lebih jauh di Pedoman pokok 4 di bawah ini.

2. *Memperbaiki mutu analisis tentang dampak HAM*: pemangku kepentingan sering kali memiliki pengetahuan unik tentang konteks di mana perusahaan beroperasi; pengetahuan ini dapat memperkuat proses penilaian dampak HAM dan proses pelacakan dan komunikasi.

3. *Mampu memprioritaskan dampak, tanpa membuat perusahaan mengambil keputusan tersebut sendirian*: Di sebagian besar waktu, perusahaan tidak dapat mengidentifikasi semua dampak HAM sekaligus dan perlu membuat prioritas. Pelibatan pemangku kepentingan membantu memastikan upaya perusahaan cukup kuat. Untuk pedoman tentang bagaimana mengidentifikasi dan memprioritaskan dampak HAM, lihat Bab 3.3.

4. *Lebih memahami bagaimana mengelola dampak yang sudah teridentifikasi:* setelah permasalahannya diidentifikasi dan diprioritaskan, perusahaan perlu mencegah dan memitigasi dampak HAM yang potensial dan mengatasi dampak nyata yang telah terjadi. Tindakan efektif sering kali melibatkan kolaborasi dengan pemangku kepentingan. Terlebih dari itu, banyak permasalahan HAM yang sifatnya sistematis (seperti upah hidup, atau dampak terhadap pekerja migran) dan memerlukan kontribusi dari berbagai pihak untuk mendapatkan solusi. Dengan melibatkan pemangku kepentingan, dan melakukannya sedini mungkin, perusahaan dapat membantu melahirkan rasa memiliki atas solusi yang diperlukan. Untuk pedoman tentang bagaimana mengatasi dampak yang sudah teridentifikasi, lihat Bab 3.4.

Pedoman pokok

Memahami pelibatan pemangku kepentingan

Menurut Kantor Komisaris Tinggi PBB untuk HAM, pelibatan pemangku kepentingan dalam konteks menghormati HAM adalah “proses interaksi dan dialog terus-menerus antara perusahaan dan pemangku kepentingan yang berpotensi terkena dampak sehingga perusahaan dapat mendengar, memahami dan menanggapi kepentingan dan kekhawatiran mereka, termasuk melalui pendekatan kolaboratif”.[77]

Definisi ini menyoroti beberapa unsur penting tentang pelibatan pemangku kepentingan dari lensa HAM. Pelibatan tersebut harus:

- Berdasarkan pada *dialog*: pelibatan pemangku kepentingan bukan hanya untuk menyampaikan informasi; tetapi harus dilakukan dua arah.

77 OHCHR, '*The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide*' (Tanggung Jawab Perusahaan untuk Menghormati HAM: Panduan Penafsiran), 2012, hal. 8, tersedia di www.goo.gl/6Zjln7.

- *Terus-menerus*: ini bukan kegiatan yang cukup dilakukan satu kali saja, hanya untuk memenuhi persyaratan perizinan atau supaya perusahaan bisa mengatakan 'sudah' melakukan pelibatan pemangku kepentingan, tetapi ini adalah proses terus-menerus yang difokuskan pada membangun hubungan yang saling menguntungkan.
- *Difokuskan kepada pemangku kepentingan yang berpotensi terkena dampak*: pelibatan harus difokuskan pada orang-orang yang mungkin atau mungkin akan terkena dampak operasi perusahaan, atau perwakilan resmi mereka, bukan hanya dengan organisasi-organisasi yang memiliki hubungan baik dengan perusahaan. Perusahaan juga perlu menyadari bahwa masyarakat lokal bukanlah satu kelompok homogen, tetapi terdiri dari berbagai kelompok, dan dampak bagi masing-masing kelompok mungkin akan berbeda.
- *Fokus pada kepentingan dan kekhawatiran pemangku kepentingan*: pelibatan pemangku kepentingan (pada dasarnya) adalah tentang dampak-dampak yang dikaitkan dengan kegiatan perusahaan; secara lebih luas, pelibatan pemangku kepentingan adalah tentang apa yang ingin dibahas oleh pemangku kepentingan yang berpotensi terkena dampak dengan perusahaan sehubungan dengan dampak yang dihasilkan perusahaan.

Pedoman pokok

Mempertimbangkan pemangku kepentingan mana yang akan dilibatkan

'Pemangku kepentingan' adalah seseorang yang mungkin terkena dampak, atau akan terkena dampak, kegiatan perusahaan. Dalam konteks Prinsip-Prinsip Panduan PBB, ada tiga kelompok pemangku kepentingan yang relevan:

- *Pemangku kepentingan yang berpotensi terkena dampak dan perwakilan resminya*: orang-orang yang hak asasinya terkena dampak atau mungkin dapat terkena dampak operasi, produk atau jasa perusahaan,

WAWASAN TENTANG NEGARA: INDONESIA

Di pabrik OKI Asia Pulp and Paper di Sumatra Selatan, perusahaan melibatkan perwakilan dari tiga kategori pemangku kepentingan:

- Anggota masyarakat yang tinggal di sekitar wilayah konsesi untuk mendiskusikan dampak dan kesempatan kerja di masa depan
- OMS lokal dan internasional untuk membantu menjembatani proses dan memberikan masukan di tingkat kebijakan
- Ahli di bidang tertentu, sebagai contoh, ahli di bidang persetujuan dasar awal tanpa paksaan, untuk memastikan kesesuaian dengan standar internasional.

Baca lebih lanjut tentang cerita dari Indonesia di situs internet proyek ini.

misalnya, pekerja, pekerja kontrak, pekerja di rantai pasokan, petani dan keluarganya, anggota masyarakat yang tinggal di sekitar fasilitas atau lokasi usaha, konsumen atau pengguna akhir.

- *Perwakilan terpercaya yang mewakili pandangan pemangku kepentingan yang terkena dampak:* orang-orang yang memiliki banyak pengalaman terlibat dengan orang-orang dari kawasan atau konteks tertentu (sebagai contoh, pekerja perempuan di pertanian, masyarakat adat atau pekerja migran) yang dibantu agar dapat menyampaikan kekhawatiran mereka dengan efektif. Dalam praktiknya, mereka bisa meliputi OMS pembangunan dan HAM, serikat pekerja internasional dan masyarakat sipil lokal, termasuk organisasi berbasis keyakinan.

- *Ahli HAM*: orang-orang yang dapat membawa pengetahuan atau keahlian tertentu yang dibutuhkan perusahaan untuk bisa mengelola HAM secara efektif, misalnya, ahli tentang hak-hak buruh, ahli HAM yang terkait dengan lahan atau ahli tentang standar ganti rugi. Mereka bukan untuk menggantikan pelibatan pemangku kepentingan yang terkena dampak.

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

Sering kali ada ketidakseimbangan kekuasaan yang signifikan antara perusahaan besar dan orang-orang yang terkena dampak operasi perusahaan. Masyarakat sering kali tidak memiliki peluang dan kapasitas untuk turut berpartisipasi secara bermakna di dalam proses pengambilan keputusan yang akan mempengaruhi hidup mereka. Bisnis yang menyediakan informasi dan mengupayakan konsultasi dengan masyarakat sering perlu untuk lebih fokus pada pemberdayaan masyarakat untuk memastikan bahwa pelibatan yang dilakukan benar-benar bermakna dan mempertimbangkan realitas perbedaan kekuasaan.

Pedoman pokok

Membuat pelibatan pemangku kepentingan yang bermakna

Agar pelibatan pemangku kepentingan benar bermakna, perusahaan perlu mempertimbangkan unsur-unsur berikut:

- **Terlibat dengan pemangku kepentingan yang tepat**
  Perusahaan cenderung terlibat dengan pemangku kepentingan berpengaruh besar terhadap perusahaan atau yang dapat menyebabkan risiko bisnis. Untuk tujuan uji tuntas HAM, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka berupaya terlibat dengan pemangku kepentingan

yang berpotensi terkena dampak, terutama mereka yang mengalami dampak serius tetapi memiliki pengaruh yang relatif terbatas atas perusahaan, seperti anggota kelompok rentan yang terpinggirkan di dalam hukum atau praktik.

Terkadang, pemangku kepentingan perusahaan yang dianggap paling berpengaruh mungkin kredibel mewakili pandangan orang-orang yang terkena dampak, tetapi tidak selalu. Perusahaan perlu mempertimbangkan dengan seksama apakah mereka menginvestasikan upaya yang cukup untuk berusaha melibatkan pemangku kepentingan yang tepat dari perspektif HAM.

- **Terlibat untuk permasalahan yang tepat**
  Pelibatan pemangku kepentingan harus meliputi diskusi mengenai bagaimana perusahaan mengelola dampaknya, tidak hanya tentang kontribusi positif atau program filantropis saja. Ini berarti perusahaan harus meluangkan waktu untuk menjelaskan kepada para pemangku kepentingan agar mereka dapat memberikan masukan dan umpan balik yang membangun. Hal ini biasanya memerlukan penyelarasan internal di dalam perusahaan sebelum pelibatan dimulai, agar semua orang mengetahui dengan jelas tujuan dari pelibatan dan apa yang ingin dipelajari perusahaan dari pelibatan tersebut.

- **Terlibat dengan cara yang tepat**
  Sifat pelibatan akan sangat bergantung pada jumlah orang yang terlibat: semakin sedikit jumlah orangnya, semakin kuat pelibatannya. Terkadang, kelompok pemangku kepentingan perlu dilibatkan secara perorangan; terkadang, sesi gabungan akan lebih sesuai.

Inti dari pelibatan adalah membangun hubungan berdasarkan rasa saling percaya antara

WAWASAN TENTANG NEGARA: MEKSIKO

Memahami konteks sosial yang sulit tapi bukan mustahil

"Konteks sosial selalu penting untuk diakui. Bagi perusahaan dan penanam modal, penting untuk memahami bahwa uji tuntas yang mereka lakukan – seperti membuktikan orang lain mendapatkan persetujuan masyarakat – tidak dapat dilakukan melalui pencarian di Google dan berbicara dengan beberapa kelompok HAM internasional hanya karena hal itu lebih mudah. Konteks lokal itu kaya, menarik, dan beragam – dan iya, rumit – tetapi tidak misterius. Konteks lokal dapat dipahami, dialog dapat terjadi dan akan bermanfaat untuk mempelajari siapa masyarakat dan pembela mereka, bagaimana kita beroperasi, dan tentang hubungan perusahaan kita dengan permasalahan yang ada di tingkat lokal. Dialog di tingkat lokal seperti ini akan membuat perusahaan dan investasi pada proyek besar lebih pasti." Benjamin Cokelet, Direktur Eksekutif, PODER

Baca lebih lanjut tentang cerita dari Meksiko di situs internet proyek ini.

perusahaan dan pemangku kepentingan yang terkena dampak, termasuk dengan secara rutin mendiskusikan bagaimana caranya memperbaiki pelibatan, yang akan membutuhkan waktu. Beberapa perusahaan meminta pihak ketiga yang netral, seperti mediator, untuk membantu menjembatani dialog yang membangun dengan pemangku kepentingan yang terkena dampak, terutama ketika ada masalah yang disengketakan atau ada sejarah ketidakpercayaan.

Perusahaan perlu memperhatikan apakah konsultasi dengan pemangku kepentingan yang berpotensi terkena dampak dapat membuat orang-orang tersebut menghadapi risiko balas dendam atau ancaman lain terhadap keselamatan diri, atau keluarga mereka.

Ancaman ini nyata dan, di beberapa tempat semakin meningkatkan[78] kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan panduan dan dukungan dari OMS, serikat pekerja atau pihak lain yang memiliki pengalaman langsung mengenai risiko yang dapat dihadapi oleh pemangku kepentingan, dalam mengevaluasi cara terbaik melakukan pelibatan yang bermakna pada situasi seperti itu.

- **Terlibat di waktu yang tepat**
  Perusahaan cenderung terlibat ketika mereka memerlukan sesuatu. Pemangku kepentingan dapat dengan cepat merasakan ini dan mungkin tidak akan mempercayai perusahaan karena pengalaman masa lalu. Membangun hubungan dari awal proyek atau investasi, meskipun belum ada keputusan resmi yang harus dibuat, bisa sangat penting untuk mengembangkan rasa saling percaya yang dibutuhkan untuk pelibatan bermakna 'ketika benar-benar diperlukan'.

  Penting bagi perusahaan untuk memberikan umpan balik kepada pemangku kepentingan tentang bagaimana masukan mereka telah dipertimbangkan, karena ini akan membantu menunjukkan bahwa perusahaan menganggap serius masukan dari mereka.

78 Lihat, sebagai contoh, Global Witness, '*On Dangerous Ground*' (Di Tempat yang Berbahaya), 2016, tersedia di www.goo.gl/dMBDbL

RANGKUMAN – PERANGKAP YANG HARUS DIHINDARI

TERLALU BERLEBIHAN MEMPERKIRAKAN LEVEL KEPERCAYAAN

Perusahaan bisa terkejut dengan tingkat ketidakpercayaan yang dimiliki pemangku kepentingan, sebagai contoh, disebabkan oleh warisan masalah masa lalu ketika perusahaan mencoba membangun hubungan dengan pemangku kepentingan. Penting untuk tidak berlebihan dalam memperkirakan rasa percaya yang mungkin dimiliki pemangku kepentingan ketika memasuki satu pelibatan atau hubungan baru, dan mencari cara untuk menguji perkiraan ini, misalnya, dengan melihat apakah pemangku kepentingan merasa bebas mengungkapkan pikiran mereka, terutama jika ada kelompok perempuan atau kelompok lain yang mungkin rentan atau terpinggirkan di dalam praktik.

BERPIKIR PERUSAHAAN DAPAT MENGELOLA SENDIRI SEMUA PELIBATAN TANPA KEAHLIAN KHUSUS

Penelitian dan bukti-bukti resmi telah menunjukkan bahwa model audit berbasis pemolisian hanya akan membatasi perbaikan yang berkesinambungan terkait dengan HAM (lihat pembahasan ini di kotak di atas). Audit dapat menghasilkan gambaran singkat yang penting untuk waktu tertentu, tetapi hanya audit saja, tidak akan cukup untuk memperbaiki kinerja pemasok. Perusahaan dapat belajar dari semakin banyak pengalaman tentang pendekatan pelibatan dan peningkatan kapasitas, dan berefleksi mana yang paling memungkinkan mengingat risiko HAM yang paling relevan bagi bisnis mereka.

TIDAK ADA SESUATU YANG SUBSTANTIF DALAM PELIBATAN

Pemangku kepentingan ingin merasa bahwa mereka dapat mempengaruhi cara perusahaan membuat keputusan, dan bahwa masukan mereka mengarah untuk menghasilkan perubahan nyata. Pelibatan pemangku kepentingan tanpa tujuan khusus menjadi petunjuk adanya perencanaan yang buruk dan berisiko terlihat hanya sebagai kegiatan humas belaka.

GAGAL MELIBATKAN PEMERINTAH KETIKA DIBUTUHKAN

Jika pemerintah penting dalam konteks suatu proyek yang mungkin akan mempengaruhi masyarakat sekitar – misalnya, karena pemerintah mendorong investasi luar, mereka harus memberikan konsesi untuk penggunaan lahan, atau pemerintah adalah salah satu penanam modal pada proyek tersebut – maka mereka harus dimasukkan dalam proses pemangku kepentingan. Bukan berarti semua pelibatan harus dilakukan bersama, tetapi, daripada perusahaan berisiko terjebak dalam suatu masalah setelah perwakilan pemerintah baru akan dilibatkan belakangan.

Sumber dan situs internet utama

- IFC, '*Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets*' (Pelibatan Pemangku Kepentingan: Buku Pegangan Praktis untuk Perusahaan yang Berbisnis di Pasar Berkembang), 2007 *www.goo.gl/YJyF6w*

- Luc Zandvliet dan Mary B. Anderson, '*Getting it Right: Making Corporate–Community Relations Work*' (Melakukannya dengan Benar: Membuat Hubungan antara Korporasi-Masyarakat Bekerja), Greenleaf, 2009

- Oxfam Australia, '*Guide to Free, Prior and Informed Consent*' (Panduan untuk Persetujuan atas Dasar Informasi di Awal Tanpa Paksaan), 2014, tersedia dalam beberapa bahasa di *www.goo.gl/tkETCO*

bab 3.8

Remediasi dan mekanisme penanganan keluhan

‘Peringatan dini sebagai solusi efektif’

Ketika ada sesuatu yang salah dan berdampak negatif pada orang-orang sebagai akibat dari tindakan perusahaan, maka hal yang salah tersebut harus diperbaiki. Mekanisme penanganan keluhan,[79] dan proses lain untuk menyediakan pemulihan atas situasi tersebut, bukanlah sesuatu yang baru untuk perusaahaan. Akan tetapi, sistem yang ada biasanya diperuntukkan bagi orang dalam perusahaan, terutama karyawan, sementara tanggung jawab menghormati berlaku untuk semua pemangku kepentingan yang terkena dampak negatif akibat kegiatan atau hubungan bisnis perusahaan. Mekanisme penanganan keluhan dapat membantu menyediakan pemulihan ketika perusahaan menyebabkan atau berkontribusi terhadap dampak negatif; mekanisme ini juga bisa menjadi sistem peringatan dini yang penting untuk perusahaan dan dapat memberikan informasi penting untuk proses uji tuntas HAM yang lebih luas.

RINGKASAN PEDOMAN POKOK

Pedoman pokok 1 Memahami remediasi

Pedoman pokok Memanfaatkan mekanisme penanganan keluhan secara utuh

Pedoman pokok Memetakan mekanisme penanganan keluhan yang ada

Pedoman pokok Menggunakan kriteria efektivitas

Pedoman pokok Mempertimbangkan bagaimana memperluas atau menciptakan mekanisme untuk pemangku kepentingan eksternal

Pedoman pokok Meningkatkan kinerja mekanisme penanganan keluhan

FUNGSI-FUNGSI UTAMA DI PERUSAHAAN YANG MUNGKIN TERLIBAT DALAM PROSES

- **Sumber daya manusia:** Mungkin bisa bertindak sebagai perantara antara pihak manajemen dan pekerja, termasuk dalam menangani keluhan dan sengketa
- **Serikat pekerja atau dewan pekerja:** Dapat berfungsi sebagai jalur terpercaya untuk menerima dan menangani pengaduan; dapat mendukung perusahaan dalam memperbaiki kinerja
- **Hubungan masyarakat:** Dapat bertindak sebagai perantara antara perusahaan dan pemangku kepentingan eksternal yang terkena dampak perusahaan, atau perwakilan resmi mereka
- **Operasi bisnis:** Dapat berinteraksi dengan masyarakat lokal dan, dengan demikian, diperlukan untuk menyelesaikan berbagai pengaduan; juga dapat menjadi sumber pengaduan
- **Hukum dan kepatuhan:** Sering kali menjalankan prosedur pelaporan pelanggaran (*whistleblower*); memahami pertimbangan hukum yang berhubungan dengan penanganan keluhan
- **Manajemen senior:** Dapat menerima pengaduan secara langsung; berperan dalam menerapkan akuntabilitas di dalam organisasi

79 Di bab ini, istilah ‘keluhan’, ‘pengaduan’ dan ‘sengketa’ digunakan bergantian.

Pedoman pokok

Memahami remediasi[80]

Dalam Prinsip-Prinsip Panduan, istilah 'remediasi' digunakan untuk mengacu pada proses atau tindakan memberikan pemulihan. Pada intinya, konsep pemulihan bertujuan untuk memulihkan orang atau kelompok yang telah dirugikan karena kegiatan bisnis ke dalam situasi mereka sebelum terjadinya dampak tersebut. Jika hal ini tidak memungkinkan, bisa dilakukan dengan melibatkan kompensasi atau bentuk pemulihan lain yang berupaya untuk memperbaiki kerugian yang telah disebabkan. Hal ini jangan dicampuradukkan dengan 'remediasi' dalam konteks audit sosial, yang mana konsepnya meliputi– dan biasanya difokuskan pada - tindakan yang berorientasi ke masa depan untuk mencegah terjadinya lagi ketidakpatuhan.

Seperti yang telah diatur di Prinsip-Prinsip Panduan, pemulihan hukum termasuk diantaranya: "permohonan maaf, restitusi, rehabilitasi, kompensasi finansial atau nonfinansial, dan sanksi hukuman (baik sanksi pidana atau administratif, seperti denda), serta pencegahan kerugian, sebagai contoh, perintah atau jaminan tidak terulang lagi". Bentuk-bentuk pemulihan menjadi relevan – atau memiliki padanan dalam hal tindakan penghukuman – tetapi juga di dalam konteks mekanisme nonhukum, dengan pengecualian sanksi pidana.

Pedoman pokok

Memanfaatkan mekanisme penanganan keluhan secara utuh

Mekanisme penanganan keluhan dapat berperan penting dalam memenuhi tanggung jawab untuk menghormati dalam dua cara:

- Mekanisme tersebut dapat mendukung pengadaan pemulihan ketika perusahaan mengakibatkan atau berkontribusi atas dampak negatif;
- Mekanisme tersebut dapat memungkinkan penanganan dini atas suatu masalah sebelum terjadi eskalasi serta membantu mengidentifikasi pola seiring dengan berjalannya waktu, sehingga memberikan masukan untuk uji tuntas HAM yang lebih komprehensif.

Perusahaan, dan pemangku kepentingan mereka, sering terfokus pada cara pertama tanpa mempertimbangkan cara kedua. Hal ini membuat perusahaan berisiko kehilangan fungsi yang bermanfaat dari mekanisme penanganan keluhan, meskipun ketika perusahaan tidak bertanggung jawab untuk menyediakan pemulihan. Sebagai contoh, fungsi ini dapat memberikan peringatan kepada perusahaan

80 Bab ini diambil dari Shift, '*Remediation, Grievance Mechanism and the Corporate Responsibility to Respect Huaman Rights*' (Remediasi, Mekanisme Penanganan Keluhan dan Tanggung Jawab Perusahaan untuk Menghormati HAM), 2014. tersedia di www.goo.gl/PWTp6c.

apabila ada kebutuhan untuk memberikan tekanan kepada satu pemasok untuk memastikan bahwa pemasok tersebut memberikan pemulihan yang memadai atas kerugian yang mereka sebabkan. Tentu saja, pemasok memiliki tanggung jawabnya sendiri untuk menghormati HAM dan harus memiliki mekanisme penanganan keluhan mereka sendiri.

Tabel berikut memberikan beberapa contoh mekanisme penanganan keluhan yang dapat berperan untuk menangani kerugian HAM yang berhubungan dengan bisnis.

	Tingkat	Dapat diakses oleh	Contoh	Jenis Permasalahan	Pendorong penerapan/ pengadopsian
INTERNAL	Perusahaan	Seluruh pegawai; dapat terbuka untuk pihak eksternal	*Hotline* atau prosedur pengaduan pelanggaran (*whistleblower*)	Biasanya penggelapan dan korupsi, masalah etik lainnya	▸ Peraturan tata kelola korporasi ▸ Prinsip-prinsip usaha
INTERNAL	Negara, satuan usaha atau pabrik	Pegawai	Prosedur pengaduan atau jaringan orang-orang terpercaya	Berhubungan dengan interaksi karyawan (misalnya, pelecehan, intimidasi)	▸ Peraturan perundang-undangan nasional ▸ Praktik bisnis umum
INTERNAL	Pihak ketiga	Pelanggan	Pengaduan dan bantuan pelanggan	Pengaduan sehubungan dengan jaminan atau pelayanan	▸ Peraturan perundang-undangan nasional ▸ Loyalitas pelanggan
		Tetangga	Nomor telepon atau forum lingkungan	Pencemaran, kebisingan, bau	▸ Hubungan baik/' izin sosial untuk beroperasi'
		Masyarakat lokal	Mekanisme penanganan keluhan di tingkat operasional, petugas penghubung masyarakat	Dampak terhadap penghidupan, pencemaran, distribusi manfaat	▸ Penyelesaian sengketa awal ▸ Tekanan dari investor ▸ Persyaratan pembiayaan
EKSTERNAL	Mekanisme industri atau inisiatif	Beragam, tetapi biasanya termasuk pekerja di perusahaan, pekerja di rantai pasokan	Prosedur pengaduan pihak ketiga dari Fair Labor Association	Kondisi kerja, upah hidup, atau tuduhan pelanggaran apa pun terhadap standar yang dimiliki inisiatif	▸ Aksi industri/ kolaboratif ▸ Kesetaraan berkompetisi
EKSTERNAL	National Contact Points di bawah Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional	Orang atau organisasi manapun (terkena dampak atau tidak)	Semua negara anggota OECD diharuskan membentuk mekanisme ini	Semua masalah yang terkait dengan Pedoman OECD (termasuk HAM dan hak-hak pekerja, lingkungan hidup, anti korupsi)	▸ Pemerintah negara anggota OECD ▸ Hubungan dagang ▸ Masyarakat sipil
EKSTERNAL	Badan mediasi dan arbitrasi negara	Pekerja	Inggris: Pelayanan Nasihat, Konsiliasi dan Arbitrasi Afrika Selatan: Komisi untuk Konsiliasi, Mediasi dan Arbitrasi	Biasanya berhubungan dengan masalah di tempat kerja	▸ Peraturan pemerintah ▸ Mengurangi beban perkara pada sistem peradilan
EKSTERNAL	Pengadilan	Siapapun yang berada di bawah kewenangan	Belanda: sistem peradilan	Semua masalah yang berada di bawah kewenangan	▸ Kewajiban negara untuk menyediakan akses atas pemulihan

Pedoman pokok

Memetakan mekanisme penanganan keluhan yang ada

Banyak perusahaan yang sudah memiliki berbagai mekanisme penanganan keluhan untuk orang-orang di dalam perusahaan, baik yang formal atau informal. Mekanisme ini dapat meliputi serikat pekerja, kebijakan *whistleblower*, mekanisme pelaporan untuk masalah-masalah seperti pelecehan seksual, program pengelolaan konflik pegawai, pelaporan insiden kesehatan dan keselamatan kerja, dan pengaduan ke manajemen.

Perusahaan harus memetakan mekanisme penanganan keluhan yang sudah diterapkan untuk menentukan kesenjangan yang mungkin ada. Perusahaan harus mempertimbangkan apakah semua kelompok pemangku kepentingan yang berpotensi terkena dampak dari perusahaan sudah memiliki akses ke mekanisme penanganan keluhan – baik yang diselenggarakan oleh negara, perusahaan, entitas di dalam rantai pasokan atau rantai nilai atau lainnya– dan terutama kelompok-kelompok yang berada di antara mekanisme yang ada, seperti pekerja kontrak yang bekerja di lokasi perusahaan tetapi tidak dapat mengakses mekanisme perusahaan dan tidak memiliki perwakilan di serikat pekerja melalui pemberi kerja langsung. Perusahaan mungkin tidak mengetahui mekanisme apa yang dimiliki oleh mitra usaha atau yang lain, tetapi pemetaan ini dapat membantu menyoroti kekosongan pengetahuan.

Tiga pertanyaan untuk melakukan analisis kesenjangan atas mekanisme penanganan keluhan

1. Apakah kelompok pemangku kepentingan utama yang mungkin terkena dampak kegiatan perusahaan, termasuk melalui hubungan bisnisnya, memiliki akses atas mekanisme penanganan keluhan yang efektif?
   Jika tidak: Siapa yang bertanggung jawab menyediakan pemulihan? Saluran tambahan apa yang mungkin dibutuhkan?

2. Apakah mekanisme penanganan keluhan yang ada dan yang direncanakan sesuai dengan kriteria efektivitas mekanisme penanganan keluhan (dibahas di Pedoman pokok 4 berikut ini)?
   Bagaimana Anda mengetahuinya? Jika tidak: Bagaimana memperbaikinya?

3. Apakah mekanisme penanganan keluhan yang ada dan yang direncanakan menjembatani pembelajaran dan perbaikan kumulatif seiring dengan berjalannya waktu?
   Jika tidak: Apa yang perlu dilakukan untuk memungkinkan hal ini?

Pedoman pokok

Menggunakan kriteria efektivitas

Prinsip-Prinsip Panduan meliputi seperangkat kriteria efektivitas untuk mekanisme penanganan keluhan non-hukum yang diujicobakan bersama-sama dengan perusahaan sebagai bagian dari mandat Ruggie. Kriteria efektivitas ini dirangkum di bagan berikut.

Bagan: Kriteria efektivitas untuk mekanisme penanganan keluhan nonhukum

Kriteria	Keterangan
(a) Sah	Memungkinkan lahirnya rasa percaya dari kelompok pemangku kepentingan yang menjadi tujuan penggunaan mekanisme ini, dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan proses penanganan keluhan yang adil
(b) Dapat diakses	diketahui oleh semua kelompok pemangku kepentingan yang menjadi tujuan penggunaan mekanisme ini, dan menyediakan bantuan yang memadai bagi mereka yang memiliki kendala khusus untuk mengakses
(c) Dapat diperkirakan	menyediakan prosedur yang jelas dengan indikasi kerangka waktu untuk setiap tahap, dan kejelasan jenis proses dan hasil yang tersedia serta alat untuk memantau implementasi
(d) Adil	berusaha memastikan agar pihak yang dirugikan memiliki akses atas sumber informasi, nasihat, dan keahlian yang diperlukan untuk terlibat di dalam proses penanganan keluhan secara adil, berdasarkan pengetahuan yang cukup, dan rasa saling menghormati
(e) Transparan	memastikan semua pihak yang terlibat dalam keluhan mengetahui tentang kemajuan, dan diberikan informasi yang cukup tentang kinerja mekanisme agar melahirkan kepercayaan tentang efektivitas dan memenuhi kepentingan umum yang dipertaruhkan
(f) Kompatibel dengan Hak	memastikan bahwa hasil dan pemulihan sesuai dengan HAM yang diakui secara internasional
(g) Dialog dan pelibatan	berkonsultasi dengan kelompok pemangku kepentingan yang menjadi tujuan penggunaan mekanisme ini tentang desain dan kinerja, serta difokuskan pada dialog sebagai cara untuk menangani dan mencari pemecahan atas keluhan

Pembelajaran dari praktik: Mekanisme penanganan keluhan dan kriteria efektivitas

- Penting untuk **eksplisit tentang permasalahan yang dapat dilaporkan**; ini juga dapat membantu menghindari pengaduan yang tidak dapat diterima.
- Rendahnya frekuensi penggunaan mekanisme bisa jadi disebabkan karena tidak adanya pengetahuan dan kepercayaan terhadap mekanisme; hal ini bisa dilawan dengan **pemahaman yang lebih baik tentang penyebab ketidakpercayaan dan meningkatkan interaksi dengan pengguna potensial dari mekanisme tersebut**, kemungkinan melalui pihak ketiga untuk menjaga anonimitas.
- Kepercayaan dari pengguna bahwa ketika mereka **melaporkan suatu masalah, tidak akan berakibat pada sanksi** terhadap pelapor adalah hal yang penting untuk dipastikan agar orang memiliki keyakinan untuk membawa suatu permasalahan ke mekanisme tersebut.

- Kesulitan yang timbul dari pengaduan anonim dapat diatasi dengan melibatkan **pihak ketiga yang terpercaya**, yang menjamin kerahasiaan tetapi memungkinkan adanya saluran komunikasi dengan pelapor.
- Kekhawatiran tentang potensi ganti rugi karena pengaduan dapat diatasi dengan perusahaan **menanggapi pengaduan dengan memadai pada saat diajukan,** bukan dengan mengabaikannya.
- Bentuk-bentuk proses penanganan keluhan meliputi negosiasi langsung, fasilitasi, konsiliasi, mediasi, penyelidikan, putusan pengadilan dan arbitrasi. **Jenis pengaduan yang berbeda memerlukan bentuk tanggapan yang berbeda (atau gabungan beberapa bentuk tanggapan)**. Sebagai contoh, penipuan memerlukan penyelidikan, pengaduan tentang perlakuan yang tidak adil mungkin memerlukan pendekatan tambahan, seperti mediasi.
- **Mediasi**, termasuk melalui pihak ketiga, bisa efektif untuk mencapai sasaran penyelesaian sengketa tahap awal karena akan membuat prosesnya tidak terlalu bermusuhan dan lebih memungkinkan untuk fokus pada hasil yang saling menguntungkan.

Pedoman pokok

Mempertimbangkan bagaimana memperluas atau menciptakan mekanisme untuk pemangku kepentingan eksternal

---

Mekanisme penanganan keluhan yang ada dapat diperluas untuk menjangkau pemangku kepentingan eksternal, atau menciptakan mekanisme baru jika perusahaan mengidentifikasi adanya kesenjangan dalam pendekatan yang ada. Pilihan yang ada meliputi:

- **Membuka mekanisme yang ada untuk nonpegawai:**
  Meskipun mekanisme yang ada tidak mengecualikan pengaduan dari pihak eksternal, tetapi biasanya hal ini tidak diumumkan / atau tersembunyi di jaringan internal (intranet) perusahaan. Beberapa perusahaan secara eksplisit membuka mekanisme penanganan keluhan mereka untuk kelompok tertentu, misalnya pekerja dari kontraktornya. *Hotline* untuk laporan pelanggaran atau *whistleblower* juga sering tersedia untuk pihak luar. Jika perusahaan memutuskan untuk melakukan langkah ini, penting bagi perusahaan untuk mempublikasikannya di kalangan kelompok yang relevan dalam bahasa yang mereka pahami, dan jika memungkinkan, melalui saluran-saluran yang terpercaya.
- **Mempertimbangkan kerangka perjanjian internasional**:
  Beberapa perusahaan memilih untuk mengikatkan diri di dalam perjanjian dengan konfederasi serikat pekerja internasional yang relevan dalam pengimplementasian standar perburuhan dan standar lain di seluruh bagian perusahaan. Banyak perjanjian seperti ini yang

mengandung ketentuan tentang penyelidikan atau pemeriksaan bersama dan penyelesaian pengaduan dan sengketa yang berhubungan dengan kesepakatan, serta mengadakan dialog rutin.

- **Terlibat di dalam inisiatif multi pemangku kepentingan:**
Beberapa perusahaan berpartisipasi di dalam inisiatif multi pemangku kepentingan yang memiliki mekanisme penanganan keluhan mereka sendiri, meskipun mekanisme ini tidak selalu terbuka untuk pihak ketiga di luar inisiatif tersebut. Contohnya: mekanisme pengaduan pihak ketiga dari Fair Labor Association dan Roundtable on Sustainable Palm Oil, dan prosedur internal dari Prinsip-Prinsip Sukarela tentang Keamanan dan HAM (tersedia hanya untuk anggota).

- **Berpartisipasi dalam mekanisme sektor spesifik:**
Karena ada beberapa keluhan yang melampaui kegiatan atau kapasitas satu perusahaan, upaya bersama dapat menjadi tambahan yang bermanfaat dan membantu mengumpulkan sumber daya. Salah satu contoh adalah *hotline* dari Dewan Internasional untuk Industri Mainan, dan mekanisme penanganan keluhan yang dibentuk oleh industri elektronik di Meksiko dengan melibatkan satu OMS lokal dan badan industri yang relevan, serta merek global yang mengambil sumber dari pemasok lokal di Meksiko.
- **Membuat mekanisme penanganan keluhan untuk pengaduan masyarakat:**
Pemberi dana untuk proyek mungkin mensyaratkan perusahaan untuk mengembangkan mekanisme penanganan keluhan yang spesifik untuk proyek yang berdampak tinggi yang berpotensi memiliki konsekuensi yang signifikan untuk masyarakat lokal di sekitar proyek. Ada semakin banyak pengalaman dari sektor ekstraktif,

PEMBELAJARAN DARI PRAKTIK

Perusahaan sering kali takut jika mereka membuka prosedur penanganan keluhan untuk pihak selain karyawan, mereka akan dibanjiri dengan pengaduan. Dalam praktiknya, keputusan ini tidak selalu menyebabkan peningkatan tajam dari pengaduan, walaupun seiring dengan berjalannya waktu jumlah pengaduan diperkirakan akan meningkat. Yang penting di sini adalah komunikasi yang jelas tentang ruang lingkup mekanisme, dan pelibatan calon pengguna sejak dini agar mereka bisa mencoba menggunakan mekanisme yang tersedia dan mengidentifikasi masalah yang mungkin terjadi dalam implementasi.

81 Lihat, sebagai contoh, www.goo.gl/DbPw8V.a

terutama, tentang bagaimana mengembangkan dan menerapkan mekanisme tersebut dengan lebih efektif.[81]

Pedoman pokok

Meningkatkan kinerja mekanisme penanganan keluhan

Harus ada pelaporan rutin tentang fungsi mekanisme

penanganan keluhan,sampai ke manajemen senior. Perusahaan dapat menilai mekanismenya menurut indikator kinerja utama (KPI)yang ada di tabel berikut ini.

Contoh indikator kinerja utama untuk mekanisme penanganan keluhan[82]

IKU	Penafsiran
Sejumlah besar pengaduan atau keluhan diajukan lewat mekanisme ini dalam periode waktu tertentu setelah pembentukannya.	Mengindikasikan pengetahuan tentang keberadaan mekanisme dan keyakinan bahwa mekanisme tersebut menjadi pilihan pertama yang terpercaya untuk mendapatkan pemulihan.
Terjadi penurunan, seiring dengan berjalannya waktu, jumlah keluhan yang diajukan melalui mekanisme nonhukum lain, OMS atau media.	Mengindikasikan pengetahuan tentang keberadaan mekanisme dan keyakinan bahwa mekanisme tersebut dapat memberikan pilihan pertama yang terpercaya dan efektif untuk mendapatkan pemulihan.
Seiring dengan berjalannya waktu, terjadi penurunan jumlah keluhan yang sama atau mirip.	Mengindikasikan bahwa pegawai belajar dari kesalahan di masa lalu dan menyesuaikan praktik dan/atau prosedur operasi jika sesuai.
Audit menunjukkan penurunan insiden ketidakpatuhan atas standar yang berlaku.	Mengindikasikan bahwa proses penanganan keluhan berkontribusi terhadap identifikasi dan remediasi insiden ketidakpatuhan.
Penurunan ketidakhadiran dan pergantian pegawai dan/atau peningkatan produktivitas pekerja di bawah pemasok/ kontraktor.	Indikator sebagian dari penurunan keluhan pekerja dan peningkatan kepuasan pekerja, paling relevan sehubungan dengan rantai pasokan dan kontraktor.
Prosedur Operasi Standar (SOP) telah ditinjau dan diperbaiki ketika investigasi menemukan keluhan yang signifikan dan berulang meskipun pegawai sudah mengikuti SOP yang ada.	Mengindikasikan bahwa pelajaran untuk sistem manajemen sudah dipelajari dan diintegrasikan untuk mengurangi kemungkinan keluhan serupa terjadi kembali.

82 Dikembangkan berdasarkan the Inisiatif Tanggung Jawab Perusahaan dari Harvard Kennedy School, '*Rights- Compatible Grievance Mechanism: A Guidance Tool for Companies and their Stakeholders*' (Mekanisme Penanganan Keluhan yang Kompatibel dengan Hak: Alat Panduan untuk Perusahaan dan Pemangku Kepentingan Mereka), 2008, h.39, tersedia di www.goo.gl/x1Suuf.

RANGKUMAN – PERANGKAP YANG HARUS DIHINDARI

MEMIHAK PERSPEKTIF PERUSAHAAN DARIPADA PELAPOR

Mekanisme perusahaan sering kali dirancang hanya dari perspektif perusahaan dan cenderung lebih difokuskan untuk menghentikan pelanggaran aturan bisnis daripada memulihkan suatu situasi. Mekanisme penanganan keluhan perlu dirancang dengan berfokus pada calon pengguna agar bisa benar-benar efektif – dan, idealnya, mekanisme tersebut harus melibatkan pengguna sejak tahap perancangan.

MENGABAIKAN HUBUNGAN DENGAN PEMULIHAN HUKUM

Mekanisme penanganan keluhan di tingkat operasional bukan untuk menggantikan pemulihan hukum; sebaliknya, mereka dimaksudkan untuk mempercepat penyelesaian sengketa dan menghindari eskalasi dengan melengkapi pemulihan hukum. Ketika mekanisme hukum lemah atau korup, perusahaan perlu memikirkan dengan seksama tentang implikasinya terhadap rancangan mekanisme penanganan keluhan mereka.

MEKANISME PENANGANAN KELUHAN BERBASIS PUTUSAN PENGADILAN

Penting bagi efektivitas mekanisme di tingkat operasional untuk berbasis pada dialog dan mediasi, dan bukan penghakiman oleh perusahaan. Karena dengan hal ini ada masalah yang melekat pada perusahaan, bukan hanya perusahaan menjadi subjek keluhan, tetapi juga menjadi hakim yang memutuskan hasil akhirnya. Hal ini dapat mengurangi persepsi tentang keabsahan proses dan keseriusan perusahaan dalam menangani pengaduan pemangku kepentingan.

Beberapa saran untuk UKM

Terbuka dan berbicara dengan orang
Untuk perusahaan kecil, hanya berbicara dengan orang yang terkena dampak atau mungkin akan terkena dampak operasi dapat menjadi cara termudah untuk menyelesaikan masalah. Bagi orang-orang di luar perusahaan, alamat surel atau nomor telepon yang terbuka untuk umum untuk menerima umpan balik dan pengaduan dapat membantu memastikan adanya saluran yang tersedia untuk berbagai bentuk masalah.

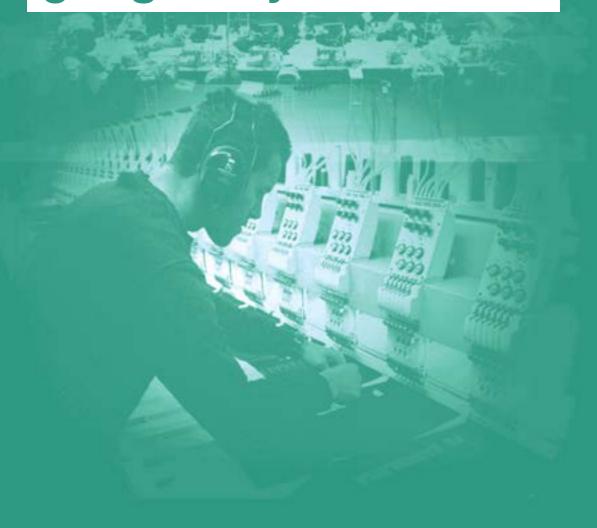
Menggunakan jasa pihak ketiga daripada sendiri
Daripada menggunakan *hotline* sendiri, perusahaan dapat menggunakan jasa yang disediakan oleh pihak ketiga yang membantu beberapa perusahaan. Salah satu contoh dari sistem ini adalah Clear Voice Hotline Service.[83]

Membangun prosedur penanganan keluhan per sektor
Organisasi tingkat sektor sering kali memiliki prosedur penanganan keluhan mereka sendiri yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan kecil. Fair Wear Foundation memiliki prosedur pengaduan untuk anggotanya, yang berfungsi sebagai cadangan jika anggota tidak memiliki mekanisme sendiri.[84] ◀

Sumber dan situs internet utama

- ACCESS Facility – basis data mekanisme penanganan keluhan *www.accessfacility.org*
- Shift, '*Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights*'(Remediasi, Mekanisme Penanganan Keluhan dan Tanggung Jawab Perusahaan untuk Menghormati HAM), 2014 *www.goo.gl/HdR2eh*
- Caroline Rees, '*Piloting Principles for Effective Company–Stakeholder Grievance Mechanisms: A Report of Lessons Learned*' (Prinsip Percontohan untuk Mekanisme Penanganan Keluhan milik Perusahaan yang Efektif: Laporan Pembelajaran), Inisiatif Tanggung Jawab Perusahaan dari Harvard Kennedy School, 2011 *www.goo.gl/ATXg7k*
- Caroline Rees dan David Vermijs, '*Mapping Grievance Mechanisms in the Business and Human Rights Arena*' (Memetakan Mekanisme Penanganan Keluhan di Arena Bisnis dan HAM), Inisiatif Tanggung Jawab Perusahaan dari Harvard Kennedy School, 2008 *www.goo.gl/osPjLw*

bab 4

Topik-topik yang menjadi sorotan

4.1 Bagaimana Prinsip-Prinsip Panduan PBB berhubungan dengan Sepuluh Prinsip UN Global Compact?

Prinsip-Prinsip Panduan dan Sepuluh Prinsip UN Global Compact adalah kerangka yang saling melengkapi dan keduanya dikembangkan di dalam sistem PBB. Keduanya menggunakan seperangkat standar HAM yang sama. Keduanya difokuskan pada penghormatan HAM di dalam konteks untuk memajukan globalisasi yang berkelanjutan sosial.

Prinsip-Prinsip HAM di dalam UN Global Compact

Dua dari Sepuluh Prinsip UN Global Compact menyatakan bahwa:

1. Bisnis harus mendukung dan menghormati perlindungan HAM yang diterima secara internasional; dan
2. Memastikan bisnis tidak terlibat dalam pelanggaran HAM.

Prinsip 3–6 membahas standar dasar perburuhan internasional, yang juga bagian dari 'HAM yang diakui secara internasional' yang menjadi acuan dasar dalam Prinsip-Prinsip Panduan PBB untuk semua perusahaan.

Prinsip-Prinsip Panduan dan Global Compact saling mendukung satu sama lain khususnya di dua bidang, seperti yang diuraikan di bawah ini.

Titik awal dan melampaui prasyarat minimum

Prinsip-Prinsip Panduan menyediakan titik awal tentang tanggung jawab HAM perusahaan dan berlaku untuk semua perusahaan, di mana pun, tanpa melihat apakah mereka sudah menandatangani UN Global Compact atau belum. Dengan menjadi penandatangan Sepuluh Prinsip Global Compact, perusahaan tidak saja secara eksplisit mengakui tanggung jawab mereka untuk menghormati HAM, mereka juga berkomitmen untuk membantu mempromosikan ('mendukung') HAM sebagai bagian dari komitmen mereka terhadap pembangunan berkelanjutan.

Menerapkan penghormatan HAM

Prinsip-Prinsip Panduan menyediakan panduan mengenai bagaimana menerapkan komponen 'penghormatan' yang tertuang di dalam prinsip pertama Global Compact. Prinsip-Prinsip Panduan juga menjelaskan tanggung jawab perusahaan sehubungan dengan hubungan bisnis mereka dengan pemasok, mitra usaha, klien, pemerintah dan pihak-pihak lain – yang di dalam Global Compact disebut sebagai 'keterlibatan' (complicity) (prinsip kedua).
Global Compact merekomendasikan agar perusahaan penandatangan mengacu pada Prinsip-Prinsip Panduan PBB untuk "kejelasan konsep dan operasional dari dua prinsip HAM yang didukung oleh Global Compact... [Prinsip-Prinsip Panduan] menyediakan kerangka otoritatif bagi

peserta tentang kebijakan dan proses yang harus mereka implementasi untuk memastikan agar mereka memenuhi tanggung jawabnya untuk menghormati HAM".[83]
Global Compact juga mengacu dan mengembangkan berdasarkan Prinsip-Prinsip Panduan PBB di berbagai dokumen prinsip dan pedoman yang dipimpinnya atau yang dibantu pembuatannya, misalnya, Hak-Hak Anak dan Prinsip-Prinsip Bisnis.

4.2 Prinsip-Prinsip Panduan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan

"Terlalu banyak perusahaan zaman sekarang yang mengalokasikan sumber dayanya untuk prakarsa pembangunan sosial yang berfaedah, namun di saat yang sama mengabaikan dampak negatif serius yang dialami orang-orang di dalam operasi dan rantai nilai mereka."

- John Ruggie, perumus Prinsip-Prinsip Panduan PBB

Untuk banyak perusahaan, Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) menyediakan kerangka penting untuk upaya HAM mereka dalam satu dekade mendatang. Oleh karena itu, mereka perlu mengetahui hubungan antara SDGs dan tanggung jawab HAM menurut Prinsip-Prinsip Panduan PBB sambil mereka mengembangkan strategi yang difokukan pada implementasi SDGs.

Apa yang dimaksud dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan?

SDGs adalah kerangka aksi global yang disepakati oleh semua negara pada tahun 2015.[84] SDGs berlaku selama 15 tahun, sampai dengan tahun 2030. SDGs terdiri dari 17 tujuan dan 169 target, dengan sejumlah indikator. SDGs berlandaskan pada keyakinan bahwa pembangunan ekonomi harus membantu mengatasi kemiskinan dan ketidakadilan sosial dan ekonomi lainnya. Bisnis semakin dilihat pemerintah sebagai mesin yang penting untuk pertumbuhan dan menjadi kunci pencapaian tujuan tertentu (seperti di bidang pengembangan teknologi dan kesempatan kerja untuk anak muda) serta untuk keseluruhan janji SDGs. SDGs juga memiliki visi tentang peranan dari pemangku kepentingan yang lain, sebagai contoh, melalui kemitraan dengan masyarakat sipil.

Bagaimana HAM berhubungan dengan SDGs?

SDGs berlandaskan pada standar HAM internasional, dan mengacu pada HAM tertentu di beberapa tujuan (sebagai contoh, hak atas air), dan dimaksudkan untuk berkontribusi pada pemenuhan HAM melalui target-target yang sudah ditentukan. SDGs secara eksplisit mengacu pada Prinsip-Prinsip Panduan PBB dan Standar-Standar ILO di paragraf 19. Beberapa indikator juga dapat membantu pelaku bisnis di dalam pelacakan dan pelaporan HAM.

Apa hubungannya bagi bisnis antara SDGs dan menghormati HAM?

SDGs merupakan perkembangan penting dalam upaya untuk mengatasi masalah dunia yang semakin mendesak

83 Lihat Kantor Komisaris Tinggi PBB untuk HAM dan UN Global Compact '*The UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Relationship to UN Global Compact Commitments*' (Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM: Hubungan dengan Komitmen UN Global Compact), tersedia di www.goo.gl/Cr5IVe.
84 https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs

yaitu kemiskinan dan ketidaksetaraan. Ada peluang yang signifikan untuk mobilisasi bisnis di sekitar SDGs dan mengintegrasikannya ke dalam pendekatan strategis untuk pemajuan HAM pada khususnya dan keberlanjutan pada umumnya.

Akan tetapi, ada potensi risiko bahwa tindakan positif yang dilakukan pelaku usaha untuk SDGs menjadi tidak terhubung dengan pengakuan bahwa bisnis juga dapat mengakibatkan kerugian HAM. Prinsip-Prinsip Panduan PBB dikembangkan persisnya karena ada kebutuhan untuk menentukan titik awal dari 'menghormati' bagi bisnis di mana pun ketika berbicara tentang HAM– yaitu, untuk mencegah dan mengatasi dampak negatif terhadap HAM yang berkaitan dengan operasi mereka.

Ada banyak suara-suara yang mengingatkan bisnis tentang pentingnya harapan awal dalam konteks memberikan perhatian kepada SDGs, diantaranya dari Kelompok Kerja PBB tentang Bisnis dan HAM, John Ruggie, perumus Prinsip-Prinsip Panduan PBB, serta Oxfam dan banyak organisasi masyarakat sipil lainnya.

Menurut Ruggie:[85]

"Jika HAM tidak sepenuhnya dihormati, kemampuan orang-orang untuk menikmati hasil pembangunan akan sangat menurun, dan kesenjangan antara yang miskin dan yang paling rentan dengan anggota masyarakat yang lain akan semakin besar. Sebaliknya, ketika perusahaan memfokuskan sumber dayanya untuk mengurangi risiko terhadap HAM termasuk di rantai nilai mereka, tidak hanya mereka akan mengurangi kerugian tetapi juga membantu memajukan pembangunan.

... Terlalu banyak perusahaan zaman sekarang yang mengalokasikan sumber dayanya untuk prakarsa pembangunan sosial yang berfaedah, namun di saat yang sama mengabaikan dampak negatif serius yang dialami orang-orang di dalam operasi dan rantai nilai mereka. Akhirnya mereka seperti memberi dengan tangan kanan sementara mengambil paksa – atau membuat pihak lain melakukannya - dengan tangan kiri.

Ini bukanlah jalan menuju pembangunan berkelanjutan. Oleh karena itu, kita memerlukan diskursus tentang aspek sosial dari SDGs yang mencerminkan diskursus lingkungan hidup. Titik awalnya harus beranjak dari pengurangan dampak negatif terhadap HAM yang diasosiasikan dengan kegiatan bisnis utama. Prinsip-Prinsip Panduan PBB menyediakan standar pencapaian dan ada semakin banyak pengalaman menerjemahkan Prinsip-Prinsip Panduan PBB ke dalam praktik di berbagai sektor dan konteks."

---

85 Letter from Professor John Ruggie to Mark Malloch-Brown and Paul Polman (Co-Chairs) and Peter Bakker (Commissioner) of the Global Commission on Business and Sustainable Development, available at www.goo.gl/2wq6pR.

Sumber dan situs internet utama

- The Danish Institute for Human Rights, '*The Human Rights Guide to the SDGs*' (Panduan HAM untuk SDGs) *www.sdg.HUMANRights.dk/*
- Shift, *Viewpoint on SDGs and respect for human rights* (Pandangan tentang SDGs dan Penghormatan HAM) *www.goo.gl/W5Fe5E*
- Oxfam, '*Delivering sustainable development: A principled approach to public–private finance*'(Menghasilkan pembangunan berkelanjutan: Pendekatan berprinsip terhadap keuangan publik-badan usaha) *www.goo.gl/SjwlPB*
- UN Global Compact, '*The UN Global Compact Ten Principles and the Sustainable Development Goals: Connecting, Crucially*' (Sepuluh Prinsip UN Global Compact dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan: Menghubungkan, secara Krusial) *www.goo.gl/kAgQXt*

Jadi perusahaan perlu memastikan bahwa mereka tidak akan berhenti memperhatikan dampak negatif yang berhubungan dengan bisnis ketika mereka memutuskan untuk turut memajukan HAM melalui komitmen SDGs. Jika tidak, mereka akan menghadapi risiko mengalami kemunduran ke titik yang beranggapan bahwa melakukan sesuatu yang baik dapat mengimbangi kerugian yang diakibatkan terhadap HAM orang lain. Sebaliknya, menyelaraskan upaya untuk mengatasi dampak negatif terhadap HAM dengan komitmen yang lebih luas untuk memajukan HAM dapat menghasilkan manfaat yang signifikan, seperti yang ditunjukkan dalam contoh dari Turki berikut ini. Komisi Global tentang Bisnis dan Pembangunan Berkelanjutan dibentuk untuk mendorong bisnis memainkan peran utama dalam menerapkan SDGs. Shift diundang untuk mengajukan laporan tentang topik ini yang bisa memperkaya laporan menyeluruh yang disiapkan oleh komisi ini, yang selesai di awal tahun 2017, laporan ini bisa menjadi sumber yang berguna untuk mereka yang ingin memahami topik ini secara lebih mendalam. ◀

WAWASAN TENTANG NEGARA: TURKI

Menghubungkan upaya untuk menghormati dan memajukan HAM

Contoh dari Boyner Group di Turki menggambarkan bagaimana penghormatan HAM dapat berhubungan erat dengan upaya perusahaan untuk mempromosikan dan memajukan HAM. Boyner Group adalah kelompok pengecer terbesar di Turki untuk barang-barang selain pangan dan elektronik. Boyner Group memiliki rantai pasokan yang luas, yang selalu dipantau oleh perusahaan. Kesetaraan gender mendapatkan prioritas tinggi di Boyner Group, baik di dalam perusahaan maupun di rantai pasokannya. Oleh karena itu, Boyner Group menandatangani Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Perempuan, yang dikembangkan oleh UN Global Compact dan UN Women, dan pada tahun 2015, perusahaan meluncurkan Akademi untuk Pemasok Perempuan Boyner Group bermitra dengan International Finance Corporation (bagian dari Kelompok Bank Dunia).

Tujuan program ini, yang diantaranya meliputi pendidikan, pelatihan, mentoring dan berjejaring melalui akademi, adalah mengurangi rintangan berbasis gender, meningkatkan produktivitas dan kinerja bisnis yang dipimpin perempuan, serta memberdayakan pengusaha perempuan agar mereka memiliki kesempatan yang setara di pasar dan pada akhirnya menjadi pemasok strategis untuk Boyner Group. Melalui pendekatan proaktif ini, tidak hanya perusahaan bertujuan untuk mencapai sasaran terkait dengan kesetaraan gender di rantai pasokannya, tetapi juga berharap dapat berkontribusi mengatasi masalah gender di masyarakat Turki pada umumnya.

Untuk informasi lebih lanjut, lihat ‘Studi Kasus IFC:
Boyner Group Memperkuat Perempuan di Rantai Pasokan’, tersedia di www.goo.gl/zAjnNg
dan UN Global Compact di
http://supply-chain.unglobalcompact.org/site/article/181.

Lampiran A

Ringkasan lokakarya negara

Lokakarya pertama dari proyek ini diadakan di Indonesia dan menggunakan pelibatan yang sudah dimiliki oleh mitra-mitra lokal (Indonesia Global Compact Network [IGCN] dan Oxfam di Indonesia) selama beberapa tahun terakhir tentang bisnis dan HAM. Setidak-tidaknya, beberapa pemangku kepentingan sudah mengetahui beberapa pesan inti dari Prinsip-Prinsip Panduan PBB.

Lokakarya diadakan di Jakarta pada tanggal 24 dan 25 Februari 2015, dan dihadiri oleh lebih dari 65 peserta di hari pertama, dan lebih dari 40 peserta di hari kedua, dengan perusahaan (termasuk berbagai UKM), organisasi masyarakat sipil dan pakar akademisi. Hari pertama berjudul '*Briefing* untuk pemimpin senior', yang terdiri dari diskusi panel dengan pembicara dari Asia Pulp and Paper, Unilever dan Oxfam di Indonesia, dan menghasilkan angka kehadiran tinggi. Sebagian besar perusahaan dan organisasi masyarakat sipil (OMS) yang ikut di hari pertama juga ambil bagian dalam sesi diskusi mendalam per topik di hari kedua. Sesi siang di hari pertama dilakukan secara paralel untuk peserta dari kalangan bisnis dan masyarakat sipil untuk membahas tantangan dan kesempatan spesifik yang berhubungan dengan implementasi Prinsip-Prinsip Panduan di Indonesia. Di dalam sesi masyarakat sipil, peserta membahas bagaimana Prinsip-Prinsip Panduan PBB dapat dibuat lebih terukur di Indonesia, contohnya, dengan 'menerjemahkan' Prinsip-Prinsip Panduan PBB untuk konteks Indonesia, mempertimbangkan langkah-langkah untuk menjadikan Prinsip-Prinsip Panduan PBB sebagai acuan kebijakan dan regulasi nasional, dan bagaimana Prinsip-Prinsip Panduan PBB dapat membantu menjadi alat advokasi OMS. Sementara itu, sesi bisnis membahas bagaimana Prinsip-Prinsip Panduan PBB dapat diimplementasikan lebih jauh melalui pelatihan, mendukung petani untuk memenuhi standar HAM, dan secara umum, bagaimana mendukung bisnis yang bertanggung jawab, termasuk ketika perusahaan bertentangan dengan masyarakat, agar dapat meningkatkan legitimasi bisnis sebagai aktor sosial.

Hari kedua melibatkan sesi pembahasan mendalam untuk dua topik penting dalam konteks Indonesia, yaitu: hak atas air dan sanitasi, dan dampak HAM terkait lahan, termasuk dalam hubungannya dengan perkebunan besar (misalnya, kelapa sawit), deforestasi, dan pertambangan. Perhatian khusus diberikan kepada implementasi persetujuan dasar awal tanpa paksaan (Padiatapa) yang terkait dengan potensi dampak bagi masyarakat adat dan tanah mereka.

Pada saat lokakarya, presiden IGCN menantang peserta untuk melakukan transformasi atas momentum lokakarya menjadi kelompok kerja yang lebih permanen tentang bisnis dan HAM. Kelompok kerja tersebut kemudian terbentuk, dengan IGCN sebagai tuan rumah diikuti oleh bisnis Indonesia dan internasional, Oxfam dan organisasi masyarakat sipil lain. Sejak terbentuk, kelompok kerja ini telah mengadakan pertemuan rutin untuk membahas inisiatif yang ada dan berbagi pembelajaran dari implementasi penghormatan HAM. Oxfam di Indonesia dan IGCN juga berkolaborasi dengan mitra lain dalam proyek tahun jamak yang didanai oleh Uni Eropa untuk mendukung implementasi Prinsip-Prinsip Panduan PBB di Indonesia, termasuk implementasi Kerangka Pelaporan UNGP (dibahas di Bab 3.6).

Pada akhirnya, untuk proyek ini, Oxfam di Indonesia melakukan kunjungan lapangan ke pabrik OKI milik Asia Pulp and Paper di Sumatra Selatan untuk belajar langsung tentang proses konsultasi dan persetujuan baru dengan pemangku kepentingan yang dilakukan perusahaan, yang kemudian menghasilkan cerita dari Indonesia yang disajikan di dalam pedoman ini dan dapat pula diakses secara daring melalui www.businessrespecthumanrights.org. ◀

MEKSIKO

Lokakarya di Kota Meksiko dilakukan pada tanggal 7 dan 8 Oktober 2015. Lebih dari 60 peserta dari perusahaan dan masyarakat sipil berpartisipasi selama hampir dua hari penuh. Selain Jaringan local UN Global Compact dan Oxfam di Meksiko, mitra proyek ini juga bekerja sama dengan salah satu organisasi masyarakat sipil utama, PODER,

dalam perancangan dan pelaksanaan lokakarya. PODER adalah koordinator koalisi organisasi masyarakat sipil yang terlibat di dalam pengembangan Rencana Aksi Nasional (RAN) tentang Prinsip-Prinsip Panduan PBB di Meksiko, dan mereka membantu memastikan bahwa lokakarya ini mempertimbangkan, dan membantu mendukung, pembahasan bisnis dan HAM yang lebih luas di Meksiko.

Seperti halnya di Indonesia, hari pertama digunakan untuk acara pemimpin senior, termasuk Duta Besar Belanda untuk Meksiko. Lokakarya ini juga memiliki sesi-sesi yang menggali relevansi Prinsip-Prinsip Panduan PBB di konteks Meksiko, contoh implementasi perusahaan dan perspektif dari masyarakat sipil tentang pendekatan perusahaan, serta diskusi kelompok kecil tentang sektor tertentu. Hari kedua dimulai dengan sesi paralel untuk peserta bisnis dan masyarakat sipil.

Seluruh peserta kemudian kembali ke sesi pleno untuk pembahasan topik utama, terutama tentang hak atas air dan dampak terkait lahan. Pembahasan juga meliputi fokus pada dampak terhadap masyarakat adat, yang diperkuat dengan keikutsertaan tetua adat dari suku Yaqui. Pentingnya pelibatan pemangku kepentingan menjadi sorotan selama pembahasan, termasuk melalui refleksi atas sejumlah studi kasus ketika tidak ada pelibatan atau implementasi pelibatan yang buruk.

Umpan balik dari mitra lokal menunjukkan bahwa lokakarya tersebut membantu meningkatkan kesadaran tentang pentingnya bisnis dan HAM dan Prinsip-Prinsip Panduan PBB di Meksiko, terutama untuk bisnis. Hal lain yang sama pentingnya, lokakarya tersebut juga memungkinkan pengembangan hubungan baru atau penguatan hubungan antar pemangku kepentingan yang akan membantu pembahasan di masa depan, terutama sehubungan dengan RAN. ◀

AFRIKA SELATAN

Berdasarkan diskusi dengan mitra proyek lokal (Jaringan Global Compact Afrika Selatan dan Oxfam di Afrika Selatan), tim proyek menyimpulkan bahwa, agar dapat memastikan suasana yang untuk diskusi yang produktif, lokakarya untuk bisnis dan masyarakat sipil harus diadakan terpisah.

Karena pertimbangan logistik, diputuskan bahwa lokakarya akan diadakan dalam dua waktu yang terpisah. Lokakarya pertama selama 1.5 hari untuk kalangan bisnis dipimpin oleh Shift di Johannesburg pada bulan Juli 2015, dengan tuan rumah Global Compact Network South Africa. Lalu dilanjutkan dengan pembahasan informal dan produktif selama setengah hari dengan multi pemangku kepentingan termasuk segelintir perwakilan masyarakat sipil (termasuk Oxfam di Afrika Selatan). Pada bulan Oktober 2015, Oxfam menindaklanjuti hasil dari lokakarya pertama ini dan memimpin sesi serupa untuk pelaku masyarakat sipil selama 1.5 hari. Kemudian, sesi kembali dilanjutkan dengan pembahasan informal tentang hasilnya dengan beberapa perusahaan di dalam diskusi setengah hari.

Sekitar 40 peserta dari berbagai sektor termasuk pertambangan, keuangan, konstruksi, energi, dan makanan & minuman berpartisipasi dalam lokakarya untuk kalangan bisnis. Harapan sosial terhadap perusahaan agar ikut mengatasi ketidaksetaraan yang berakar dari masa apartheid dan tetap menjadi masalah besar di Afrika Selatan, menjadi tema utama selama diskusi. Hari kedua difokuskan pada topik-topik yang memiliki relevansi khusus di dalam konteks Afrika Selatan: semakin tingginya kekhawatiran tentang hak atas air dan sanitasi; dampak terkait lahan (termasuk proses realokasi lahan yang terjadi setelah apartheid); dan remediasi serta mekanisme penanganan keluhan, yang memiliki arti khusus karena adanya proses hukum yang masih berjalan dan proses pemulihan lain atas ketidakadilan yang melibatkan perusahaan pada masa apartheid. Untuk pembahasan informal dengan multi pemangku kepentingan, sekelompok kecil peserta bisnis bergabung dengan beberapa perwakilan organisasi masyarakat sipil untuk memfasilitasi pembahasan. Topik yang dibahas termasuk: peran, dan tantangan untuk bisnis di dalam konteks pelayanan publik yang tidak memadai; bagaimana mengadakan pelibatan pemangku kepentingan yang bermakna dengan pekerja dan masyarakat lokal; dan bagaimana pelibatan dengan pemerintah untuk membahas bisnis dan HAM. Untuk sejumlah peserta dari kalangan bisnis, ini adalah pertama kalinya mereka terlibat dalam dialog tentang bisnis dan HAM di Afrika Selatan. Peserta sepakat bahwa pertukaran seperti ini penting untuk dilanjutkan, dan lokakarya yang berfokus pada OMS yang diadakan pada bulan Oktober menyediakan peluang pertemuan berikutnya.

Lokakarya dengan OMS pada bulan Oktober melibatkan lebih dari 15 peserta dari berbagai organisasi. Hari pertama digunakan untuk diskusi dan latihan yang membantu membangun pemahaman peserta tentang konsep-konsep dasar dari Prinsip-Prinsip Panduan PBB, serta apa dan

bagaimana hal ini dapat membantu mencapai sasaran OMS. Sebagian hari kedua digunakan untuk diskusi sore dengan perwakilan bisnis untuk memastikan terjadinya dialog yang bermakna. Banyak OMS yang hadir adalah yang aktif bekerja di daerah pertambangan di mana dampak HAM menjadi perhatian utama. Bagi sebagian dari OMS ini, kesempatan ini adalah pertama kalinya mereka berada dalam format diskusi bersama-sama dengan perusahaan mengenai permasalahan tersebut. ◀

TURKI

Lokakarya proyek yang terakhir diadakan di Istanbul pada tanggal 26 dan 27 Januari 2016, bermitra dengan Global Compact Network Turkiye dan Oxfam Turki, dan fokus pada tanggung jawab untuk menghormati HAM di rantai pasokan. Selama dua hari, lebih dari 70 peserta terlibat dalam pembahasan tentang dampak HAM terhadap pekerja di rantai pasokan Turki, bagaimana menangani tantangan ini sesuai dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB, dan bagaimana para peserta lokakarya dapat bekerja sama untuk mempromosikan Prinsip-Prinsip Panduan PBB di kalangan perusahaan dan aktor lain yang relevan pada umumnya.

Sesi pembukaan mengimbau adanya kolaborasi dan kemitraan yang lebih baik antara sektor swasta dan organisasi non-pemerintah, yang dilihat sebagai hal yang sangat penting untuk upaya masyarakat sipil lokal dalam mengurangi kemiskinan dan ketidaksetaraan. Bagi kalangan bisnis, organisasi nonpemerintah dilihat sebagai mitra penting dalam memenuhi tanggung jawab HAM mereka. Setelah pengantar tentang Prinsip-Prinsip Panduan PBB dan diskusi peserta, lokakarya kemudian menggali contoh upaya perusahaan untuk memperkuat penghormatan HAM di rantai pasokan serta perspektif masyarakat sipil tentang kecenderungan industri di Turki. Peran konsumen, perlunya peraturan pemerintah yang efektif dan perlunya untuk fokus ke usaha kecil dan menengah (UKM) diidentifikasi sebagai bidang-bidang penting. Beberapa peserta juga mengamati bahwa beberapa kecenderungan terkini yang

mengarah pada berkurangnya penghormatan atas hak, seperti meningkatnya prevalensi penggunaan pekerja anak dan kecenderungan lain untuk mengurangi upah pekerja. Lokakarya hari kedua difokuskan pada pendekatan inovatif untuk menghormati HAM di rantai pasokan – yang lebih dari sekadar audit kepatuhan sosial. DeFacto berbagi pengalaman mereka sebagai perusahaan yang relatif masih muda dalam menyusun program, yang ditampilkan sebagai cerita dari Turki di pedoman dan situs internet proyek ini. Diskusi berikutnya diperluas dengan pengalaman dari industri lain, termasuk makanan, kapas dan produk-produk pertanian lainnya.

Sesi sore melihat lebih dekat tentang hak-hak perempuan. Fair Wear Foundation (FWF) berbagi pengalaman mereka bekerja dengan pemasok Turki untuk memperbaiki praktik perburuhan mereka. Salah satu tantangan utama yang dialami perempuan di rantai pasokan pakaian adalah mereka biasanya tidak terdaftar resmi, yang berarti mereka tidak memiliki akses atas jaminan sosial dan perlindungan sosial lain, dan lebih terpapar untuk mengalami eksploitasi, seperti diupah lebih rendah. Meskipun perusahaan anggota FWF bertanggung jawab untuk mengelola pemasok mereka, FWF menawarkan beragam alat bantu dan program pendukung agar mereka dapat mencapai standar minimum FWF. Pada sesi penutup dalam lokakarya ini, peserta mendiskusikan cara-cara yang dapat dilakukan untuk semakin mempromosikan penghormatan HAM di lintas sektor. Peserta merasa ini adalah saat yang tepat untuk melibatkan organisasi lain dalam diskusi, termasuk berbagai lembaga pemerintah, agar bisa memanfaatkan contoh-contoh yang sudah ada dan meningkatkan kemajuan di lapangan. ◀

Lampiran B

Contoh-contoh komitmen kebijakan

1 . PERNYATAAN UMUM

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Garis besar tujuan kebijakan dan bagaimana bisa sesuai di dalam hierarki
Dapat menjadi acuan tentang HAM di dalam prinsip bisnis perusahaan atau pernyataan nilai lain yang berlaku umum; pilihan lain, kutipan tentang HAM dari Direktur Utama (CEO)

CONTOH TEKS

Total[94]
"Seperti yang sudah dinyatakan di dalam Aturan Perilaku, menghormati standar HAM merupakan salah satu dari tiga prioritas prinsip bisnis kami,' Patrick Pouyanne, Direktur Eksekutif Utama"Nedbank[95]

"Pernyataan HAM Kelompok Nedbank:
- memberikan pedoman untuk kelompok-kelompok bisnis dan pegawai tentang tanggung jawab mereka sehubungan dengan HAM;
- berkontribusi pada praktik terbaik internasional;
- berkaitan dengan visi Nedbank untuk membangun bank Afrika yang paling membanggakan bagi pegawai, nasabah, pemegang saham, regulator dan masyarakat; dan
- menunjukkan kepada pemangku kepentingan utama bahwa kami mengelola dampak, risiko dan peluang HAM secara efektif."

Hitachi[96]
"Hitachi menyadari bahwa sebagai suatu badan usaha, kami adalah anggota masyarakat dan dapat berkontribusi untuk menciptakan lingkungan yang menghormati HAM. Memenuhi tanggung jawab untuk menghormati HAM adalah kunci keberhasilan operasi sebagai bisnis yang bertanggung jawab, dan diterima sebagai harapan dasar bagi semua perusahaan. Ini adalah ekspresi dari Visi dan Misi Kelompok Hitachi. Kebijakan ini melengkapi Aturan Perilaku Kelompok Hitachi dan Kebijakan CSR."

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Pernyataan umum yang mencakup komitmen eksplisit untuk menghormati HAM.
Juga dapat mengekspresikan dukungan terhadap HAM (sebagai contoh, ketika perusahaan menandatangani Global Compact)

CONTOH TEKS

AngloGold Ashanti[97]
"Menghormati HAM merupakan bagian penting dari visi dan nilai AngloGold Ashanti. Menghormati HAM merupakan bagian fundamental dari nilai kami untuk memperlakukan satu sama lain dengan bermartabat dan rasa hormat.
"Kami mendukung visi dunia yang mana semua orang dapat menikmati HAM universal mereka, dan bisnis memainkan peranannya untuk menghormati HAM.
"Negara bertanggung jawab untuk perlindungan, pemajuan dan pemenuhan HAM dan perusahaan bertanggung jawab untuk menghormati HAM."

Microsoft[98]
"Kami menyadari bahwa kami memiliki tanggung jawab penting untuk menghormati HAM dan kami bertujuan membawa kekuatan teknologi untuk membantu mempromosikan penghormatan HAM di seluruh dunia."

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Acuan ke standar HAM internasional, standar lain yang berlaku, dan bagaimana mereka berhubungan.

- Perusahaan mungkin ingin mengacu pada standar tambahan yang relevan yang berlaku untuk industri mereka
- Menyatakan di dalam kebijakan bagaimana perusahaan akan menangani jika terjadi pertentangan antara hukum nasional dan komitmen HAM perusahaan

CONTOH TEKS

Standar HAM

Perusahaan Coca-Cola[99]

"Kebijakan HAM Perusahaan Coca-Cola berpedoman pada prinsip-prinsip HAM internasional yang diatur di dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Deklarasi Prinsip-Prinsip Dasar dan Hak-Hak dalam Bekerja dari Organisasi Perburuhan Internasional/International Labour Organization (ILO) , UN Global Compact dan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan HAM."

Standar yang bertentangan

BASF[100]

"Kepatuhan terhadap standar perburuhan dasar ILO bersifat wajib bagi kami di seluruh dunia. Termasuk pencegahan kerja paksa dan pekerja anak, mematuhi prinsip nondiskriminasi di tempat kerja, hak kebebasan berserikat dan berkumpul, dan hak perundingan kolektif. Hal ini berlaku selama hukum nasional tidak secara eksplisit melarang untuk mematuhi standar perburuhan dasar ILO. Jika larangan seperti ini terjadi, kami mengembangkan pendekatan inovatif untuk mempromosikan pengadopsian prinsip-prinsip yang menjadi landasan standar internasional tersebut."

Fujitsu[101]

"(…) Kami berkomitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan lokal untuk melindungi HAM dalam kegiatan kami. Jika peraturan perundang-undangan lokal tidak sepenuhnya sejalan dengan prinsip HAM yang diakui secara internasional, kami akan mencari jalan untuk memajukan prinsip tersebut dengan cara yang tetap menghormati persyaratan lokal."

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Penjelasan tentang bagaimana perusahaan menghormati semua HAM, tetapi juga berfokus pada uji tuntas HAM.

Memprioritaskan harus difokuskan pada dampak HAM yang paling serius yang melibatkan perusahaan

CONTOH TEKS

H&M[102]

"Karena sifat bisnis kami, kami memfokuskan upaya HAM yang berhubungan dengan kondisi perburuhan. Kami juga fokus pada hak-hak perempuan, hak atas air, karena ini adalah bidang-bidang yang memiliki kepentingan khusus bagi perusahaan kami. Selain itu, H&M juga mengakui HAM lain yang mungkin bisa menjadi prioritas di lain waktu dan akan secara rutin meninjau ulang bidang yang menjadi fokus kami."

TOTAL[103]

"Grup [Total] berkomitmen untuk menghormati standar HAM yang diakui secara internasional di negara-negara tempat kami bekerja. Untuk itu, kami memusatkan diri pada permasalahan penting berikut:

- menghormati HAM di tempat kerja bagi pegawai kami dan mempromosikan prinsip ini di rantai pasokan kami, terutama dengan mencegah penggunaan pekerja anak dan kerja paksa, menghindari diskriminasi, memenuhi hak-hak pekerja dan menghormati kebebasan berekspresi.
- mengatasi dampak potensial dari operasi kami terhadap masyarakat lokal, terutama dalam hal hak atas standar hidup yang layak, seperti hak atas air dan perumahan, dan dengan menyediakan akses atas pemulihan untuk dampak negatif yang tidak dapat dihindari sehubungan dengan operasi kami.
- memastikan agar pengamanan orang dan fasilitas kami dikelola secara bertanggung jawab dan hak-hak masyarakat yang tinggal berdampingan dengan kami dihormati; pengelolaan risiko keamanan, termasuk penggunaan pasukan keamanan pemerintah dan penyedia jasa keamanan swasta, sejalan dengan standar internasional yang berlaku sehubungan dengan penggunaan tindakan keras secara proporsional."

2 . PERNYATAAN KHUSUS

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Bagaimana perusahaan memastikan bahwa mereka menghormati hak-hak pekerjanya.
Selain standar perburuhan dasar, ada sejumlah hak-hak pekerja yang mungkin ada baiknya disoroti oleh perusahaan sehubungan dengan pegawai dan pekerja kontrak, berdasarkan analisis perusahaan tentang permasalahan yang paling signifikan, termasuk:

- Hak atas kondisi kerja yang adil dan layak
- Hak atas lingkungan kerja yang aman
- Hak atas kesetaraan dalam bekerja
- Hak untuk mendirikan dan bergabung dalam serikat pekerja dan perundingan kolektif

CONTOH TEKS

H&M[104]

"H&M berupaya menghormati HAM semua pegawai di dalam Kelompok H&M serta mematuhi semua hukum nasional. Komitmen kami tertuang di dalam berbagai kebijakan seperti Kebijakan tentang Diskriminasi dan Kesetaraan dan Kebijakan tentang Pelecehan yang Berlaku di tingkat Global. Untuk memastikan remediasi potensi pelanggaran, kami memiliki prosedur pengaduan yang berlaku untuk seluruh bagian organisasi. Pegawai mana pun yang memiliki kekhawatiran tentang dampak HAM dari kegiatan H&M dapat membawanya melalui proses Prosedur Pengaduan internal."

Total[105]

"Grup kami memberikan perhatian khusus kepada kondisi kerja pegawai, menghormati setiap pekerja dan privasinya, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja yang bebas dari diskriminasi, dengan tidak melihat konteks politik dan sosial atau segala kerumitan yang dihadapi di negara tempat kami beroperasi." [Dilanjutkan dengan standar perburuhan spesifik; lihat sumber asli.]

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Bagaimana perusahaan bertujuan memastikan keselamatan produk, mencegah penyalahgunaan produk, dan menghormati hak pelanggan.
Di sini, hak-hak selain hak pekerja yang berhubungan dengan produk dapat diatur, misalnya:

- Hak atas kesehatan
- Hak-hak anak
- Hak atas privasi

CONTOH TEKS

H&M[106]

"H&M berupaya untuk menghormati HAM pelanggan kami di semua negara tempat kami beroperasi. Bidang utama yang menjadi fokus kami termasuk: menghormati privasi pelanggan, misalnya dengan menyimpan semua data pribadi dengan aman, seperti yang dijelaskan di dalam Kebijakan Privasi kami; dan bertujuan agar tidak ada pelanggan yang didiskriminasi, seperti yang telah diatur di dalam Kebijakan Diskriminasi dan Kesetaraan kami. Selain itu, kami berjuang agar pemasaran kami dilakukan dengan menghormati pandangan dari para pemangku kepentingan dengan tidak berusaha mengomunikasikan kondisi ideal tertentu, tetapi justru mewakili beragam gaya, sikap dan latar belakang etnis. Komitmen ini didukung oleh Kebijakan Periklanan kami. Untuk memastikan bahwa komunikasi, pemasaran dan rancangan produk tidak berdampak negatif pada hak-hak anak, H&M memiliki pedoman khusus untuk mengiklankan konsep-konsep untuk anak dan memberikan perhatian khusus pada keselamatan anak di seluruh tahap produksi."

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Bagaimana perusahaan mengintegrasikan HAM ke dalam interaksinya dengan mitra usaha.
Jika memungkinkan, ditujukan kepada hak-hak yang secara khusus relevan untuk interaksi dengan mitra usaha:
- Kesehatan dan keselamatan kerja yang mungkin merupakan permasalahan penting bagi kontraktor
- Jam kerja yang mungkin menjadi permasalahan yang muncul di pemasok

CONTOH TEKS

Walmart[107]

"Kesehatan dan keselamatan pekerja di seluruh rantai pasokan kami adalah penting untuk Walmart. Standar untuk Pemasok kami, dan juga Buku Petunjuk Standar untuk Pemasok, mengatur secara jelas harapan dasar untuk pemasok dan pabrik. Semua pemasok dan fasilitas mereka – termasuk subkontraktor dan fasilitas pengemasan – diharapkan untuk menegakkan standar ini."

Unilever[108]

"Di dalam urusan bisnis kami, kami mengharapkan semua mitra mematuhi prinsip bisnis yang konsisten dengan prinsip kami. Kami melarang diskriminasi, kerja paksa, perdagangan orang dan pekerja anak dan berkomitmen untuk kondisi kerja yang aman dan sehat serta menjaga martabat setiap orang. Selain itu kami berkomitmen pada hak kebebasan berserikat dan perundingan kolektif serta prosedur informasi dan konsultasi yang efektif."

Rabobank[109]

"Seluruh nasabah diharapkan menghormati dan memajukan HAM di dalam keputusan bisnisnya seperti yang diuraikan di dalam Deklarasi Universal PBB tentang HAM, dan diharapkan menggunakan pengaruh mereka pada pemasok agar mereka melakukan hal yang sama. Untuk dampak negatif yang tidak dapat dihindari, nasabah diharapkan bekerja sama dan menyediakan remediasi melalui proses yang sah."

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Bagaimana perusahaan memastikan penghormatan HAM pemangku kepentingan lain yang berpotensi terkena dampak rights.
Biasanya akan spesifik untuk perusahaan dan operasi

CONTOH TEKS

BHP Billiton[110]

"BHP Billiton berkomitmen terhadap Pernyataan Posisi tentang Masyarakat Adat dan Pertambangan yang dikeluarkan oleh Dewan Pertambangan dan Logam Internasional (ICMM) untuk melibatkan masyarakat adat sehubungan dengan operasi kami yang baru atau proyek kami yang bermodal besar yang berlokasi di lahan yang secara tradisional dimiliki oleh, atau penggunaannya di atur menurut hukum adat masyarakat tradisional, dan kemungkinan berdampak negatif terhadap masyarakat adat(…)."

Asia Pulp and Paper (APP)[111]

"Jika ada usulan untuk perkebunan baru, APP akan menghormati hak-hak masyarakat adat dan masyarakat lokal, termasuk mengakui hak tradisional atas lahan. APP berkomitmen untuk melakukan penilaian [Nilai Konservasi Tinggi] independen sebagai bagian dari komitmen ini dan akan, sambil berkonsultasi dengan para pemangku kepentingan, mengembangkan langkah-langkah lebih lanjut untuk menerapkan persetujuan atas dasar informasi di awal tanpa paksaan (Padiatapa)]. APP akan berkonsultasi dengan lembaga swadaya masyarakat dan pemangku kepentingan lain untuk memastikan bahwa protokol dan prosedur Padiatapa dan resolusi konflik sejalan dengan praktik internasional terbaik."

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Komitmen HAM lain.

Di sini, perusahaan dapat mengutarakan dukungan terhadap (sebagai tambahan dari menghormati) HAM yang sejalan dengan komitmennya atas Sepuluh Prinsip UN Global Compact

CONTOH TEKS

Unilever[112]

"Kami percaya bahwa produk kami akan membawa banyak manfaat positif, terutama di bidang kesehatan dan sanitasi. Sebagai bagian dari ambisi kami untuk Penghidupan yang Lebih Baik, kami menyatakan komitmen kami atas Keadilan di Tempat Kerja, Kesempatan untuk Perempuan dan Bisnis Inklusif."

3 . KETENTUAN UNTUK IMPLEMENTASI

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Siapa yang bertanggung jawab untuk implementasi dan memperbarui kebijakan

CONTOH TEKS

Total[113]
“Grup kami membentuk Komite Koordinasi HAM yang dikelola oleh Ketua Komite Etik bekerja sama dengan pengacara HAM dari Grup. Forum informasi dan pengambilan keputusan ini bertemu tiga atau empat kali dalam setahun. Perwakilan segmen Korporasi dan Bisnis termasuk keamanan, komunikasi, pembelian dan pembangunan berkelanjutan ikut ambil bagian dalam forum ini. Inisiatif ini juga mengkoordinir kegiatan yang dilakukan secara internal atau eksternal oleh satuan usaha Grup di bidangnya. Penasihat eksternal seperti the Danish Institute for Human Rights dapat menghadiri beberapa sesi untuk memberikan informasi dan nasihat kepada Komite tentang topik tertentu yang berhubungan dengan HAM.”

Unilever[114]
“Pekerjaan kami di bidang ini diawasi oleh Direktur Utama (CEO) Unilever, didukung oleh Kepemimpinan Eksekutif Unilever termasuk Kepala Rantai Pasokan, Kepala SDM, Kepala Pemasaran dan Komunikasi dan Kepala Bidang Hukum serta Kepala Keberlanjutan dan Wakil Presiden Global untuk Dampak Sosial. Ini memastikan bahwa setiap bagian bisnis kami mengetahui dengan jelas tentang tanggung jawabnya menghormati HAM. Pengawasan di tingkat dewan dilakukan oleh Komite Tanggung Jawab Perusahaan Unilever PLC.”

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Bagaimana pernyataan kebijakan ditanamkan di dalam sistem dan proses perusahaan

CONTOH TEKS

Unilever[115]
“Kami menyadari bahwa kami harus mengambil langkah-langkah untuk mengidentifikasi dan menangani dampak negatif yang nyata atau potensial yang mana kami mungkin terlibat langsung atau tidak langsung melalui kegiatan atau hubungan bisnis kami. Kami mengelola risiko ini dengan mengintegrasikan tanggapan uji tuntas kami ke dalam kebijakan dan sistem internal, bertindak berdasarkan temuan, melacak tindakan kami, dan berkomunikasi dengan pemangku kepentingan tentang bagaimana cara kami menangani dampak tersebut.”

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Bagaimana perusahaan terlibat dalam remediasi ketika mereka menyebabkan atau berkontribusi pada suatu dampak negatif terhadap HAM

CONTOH TEKS

Hitachi[116]
"Ketika Hitachi mengidentifikasi bahwa kami telah menyebabkan atau berkontribusi pada dampak negatif terhadap HAM, perusahaan akan menyediakan atau bekerja sama di dalam proses yang sah untuk memberikan remediasi."

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Bagaimana perusahaan mengadakan pelibatan pemangku kepentingan

CONTOH TEKS

Unilever[117]
"Kami menyadari pentingnya dialog dengan karyawan, pekerja dan pemangku kepentingan eksternal kami yang terkena dampak atau berpotensi terkena dampak tindakan kami. Kami memberi perhatian khusus kepada orang atau kelompok yang mungkin menghadapi risiko dampak negatif terhadap HAM yang lebih besar karena kerentanan atau marginalisasi mereka dan menyadari bahwa perempuan dan laki-laki mungkin menghadapi risiko yang berbeda."

KEMUNGKINAN UNSUR PENYUSUN

Acuan terkait kebijakan yang membahas HAM dan siapa yang bisa dihubungi untuk informasi lebih lanjut

CONTOH TEKS

Nedbank[118]
"Kami menyediakan pelaporan lewat surel untuk pihak eksternal melalui saluran 'Berbicara dengan kantor etik' sebagai mekanisme yang dapat digunakan oleh pihak eksternal untuk melaporkan kekhawatiran tentang HAM atau komentar atas pernyataan. Surel dapat dikirim ke TalkToTheEthicsO@nedbank.co.za."

Profil Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (ELSAM)

Lembaga Studi dan Advokasi Masyarakat (*Institute for Policy Research and Advocacy*), disingkat ELSAM, adalah organisasi advokasi kebijakan, berbentuk Perkumpulan, yang berdiri sejak Agustus 1993 di Jakarta. Tujuannya turut berpartisipasi dalam usaha menumbuh kembangkan, memajukan dan melindungi hak-hak sipil dan politik serta hak-hak asasi manusia pada umumnya – sebagaimana diamanatkan oleh konstitusi UUD 1945 dan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa. Sejak awal, semangat perjuangan ELSAM adalah membangun tatanan politik demokratis di Indonesia melalui pemberdayaan masyarakat sipil lewat advokasi dan promosi hak asasi manusia (HAM).

Kegiatan utama:
(1) studi kebijakan dan hukum yang berdampak pada hak asasi manusia;
(2) advokasi hak asasi manusia dalam berbagai bentuknya;
(3) pendidikan dan pelatihan hak asasi manusia; dan (4) penerbitan dan penyebaran informasi hak asasi manusia.

Program kerja:
(1) pengintegrasian prinsip dan norma hak asasi manusia dalam kebijakan dan hukum negara;
(2) pengintegrasian prinsip dan norma hak asasi manusia dalam kebijakan tentang operasi korporasi yang berhubungan dengan masyarakat lokal; dan
(3) penguatan kapasitas masyarakat sipil dalam memajukan hak asasi manusia;

Alamat:
Jl. Siaga II No.31, Pejaten Barat, Pasar Minggu
Jakarta-INDONESIA 12510
Tel. +62 21 7972662, 79192564
Fax. +62 21 79192519
Surel: office@elsam.or.id
Laman: www.elsam.or.id
Twitter: @elsamnews - @ElsamLibrary
Instagram: @elsamnews

Ucapan terima kasih
Penulis utama publikasi ini adalah David Vermijs dan Rachel Davis dari Shift dengan dukungan dari Julie Schindall dari Shift, Eppy Boschma dari Global Compact Network Netherlands, serta Sarah Zoen dan Gine Zwart dari Oxfam.

Tim proyek ini ingin berterima kasih kepada pihak-pihak yang sudah berpartisipasi di dalam inisiatif kolaboratif ini, yang mana pengalaman dan gagasan mereka tertuang di dalam publikasi dan situs internet ini. Terutama, kami ingin berterima kasih kepada: Satrio Anindito dari Global Compact Network Indonesia dan Dini Widiastuti dari Oxfam di Indonesia; Marco Pérez dari Global Compact Network Meksiko dan Roberto Stefani dari Oxfam di Meksiko; Benjamin Cokelet dan Fernanda Hopenhaym dari PODER di Meksiko; Ayabonga Cawe dari Oxfam di Afrika Selatan dan Achieng Ojwang dari Global Compact Network South Africa; Meryem Aslan dan Aysegul Ekmekci dari Oxfam di Turki dan Derin Şenerdem dari Global Compact Network Turkey ; dan Willemijn Brouwer, mantan peserta magang di Global Compact Network Netherlands untuk proyek ini.

“Berbisnis dengan cara yang menghormati HAM” adalah pedoman yang komprehensif untuk perusahaan dari segala ukuran, sektor industri dan lokasi. Pedoman ini ditujukan kepada karyawan perusahaan yang ingin mengetahui lebih jauh tentang keterkaitan HAM dan bisnis, apa yang diharapkan untuk dapat dilakukan oleh perusahaan secara wajar, dan bagaimana melakukannya. Organisasi masyarakat sipil, inisiatif industri dan multi pemangku kepentingan, penanam modal, dan organisasi-organisasi lain yang secara langsung bekerja sama dengan perusahaan juga akan menemukan pedoman ini bermanfaat untuk memahami tentang apa yang diharapkan dari perusahaan untuk menghormati HAM di dalam kegiatan dan hubungan bisnisnya.

Pedoman ini membantu pembaca dengan memberikan masukan-masukan praktis dan contoh-contoh nyata. Pedoman ini memperkenalkan sejumlah poin-poin pedoman, perangkap yang harus dihindari serta saran bagi usaha kecil dan menengah (UKM). Pedoman ini juga mencantumkan contoh-contoh kebijakan dan praktik dari perusahaan lain, membahas topik-topik diskusi terkini seperti Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, dan membahas pertanyaan seperti “Bagaimana pembenaran/business case untuk menghormati HAM? Apa yang dapat dilakukan secara layak oleh perusahaan saya agar dapat berdampak pada rantai nilai? Bagaimana perusahaan saya dapat memiliki pelibatan yang penuh makna dengan para pemangku kepentingan?”

Edisi kedua ini meliputi sudut pandang dari perusahaan dan organisasi masyarakat sipil, serta mengambil pelajaran dari lokakarya yang diadakan di Indonesia, Meksiko, Afrika Selatan dan Turki.

Publikasi ini, dan cerita dalam bentuk multimedia dari negara-negara yang bersangkutan, juga tersedia di

www.businessrespecthumanrights.org

Proyek ini didukung
Kedutaan Besar Kerajaan Belanda di Indonesia

Pedoman ini adalah publikasi bersama dari
Shift, UN Global Compact Netherlands, Oxfam